



# **ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Inteligencia emocional y relaciones interpersonales de  
los docentes de la Red Educativa “Yachasqanchista  
Puririchisun”, Pichirhua - 2017.

**Tesis para obtener el grado académico de:**  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Br. AVALOS ARIAS, Juana Rosa

**ASESOR:**

Mg. CARRANZA YUNCOR, Nelly Roxana

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad Educativa

**PERÚ – 2018**

## DEDICATORIA

*Este trabajo dedico con afecto y gratitud a mis padres y hermanos que son la razón de mi vida quienes me apoyaron incondicionalmente en todo momento. Así mismo a mi esfuerzo y dedicación desplegada durante mi formación magistral. A Dios por brindarme fortaleza para continuar ante alguna dificultad.*

*Juana Rosa*

## **AGRADECIMIENTO**

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento a las personas que me ofrecieron su colaboración, sus conocimientos, su ayuda incondicional y sobre todo su amistad durante la realización de esta investigación.

A los doctores y maestros de la escuela de postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo” de Trujillo; por colaborar con sus experiencias profesionales y fortalecer nuestra capacidad intelectual y por sus sugerencias siempre dispuestas aún en la distancia.

A mis compañeros de clase, con quiénes hemos intercambiado conocimientos para llegar al objetivo de esta maestría.

A los docentes la red educativa “Yachasqanchista Puririchisun” del distrito de Pichirhua, por su gran apertura en la aplicación de los instrumentos para el desarrollo de mi investigación y por el esfuerzo que despliegan, en sus labores pedagógicas día a día a pesar de situaciones adversas como económicas, sociales y culturales, para coadyuvar en la formación integral de los niños y niñas quienes son la razón de nuestra profesión.

La autora

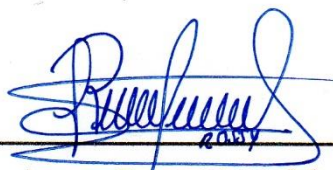
## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Juana Rosa AVALOS ARIAS, estudiante de Maestría en Administración Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 40978952, con la tesis titulada Inteligencia emocional y relaciones interpersonales de los docentes de la Red Educativa "Yachasqanchista Puririchisun", Pichirhua - 2017.

Declaro bajo juramento:

1. La tesis es de mi autoría.
  2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
  3. La tesis no sido auto plagiada, es decir no sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
  4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en portes a la realidad investigada.
- De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propia que haya sido publicada), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 10 de marzo del 2018.

  
Juana Rosa AVALOS ARIAS  
DNI N° 40978952





## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado de la Escuela de Postgrado de la universidad César Vallejo.

En cumplimiento con el reglamento de Grados y Títulos de esta universidad, me es grato presentar a vuestra consideración el presente trabajo (Tesis) titulado **“Inteligencia emocional y relaciones interpersonales de los docentes de la Red Educativa Yachasqanchista Puririchisun, Pichirhua - 2017”**, con el objetivo de determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y las relaciones interpersonales. A la vez con el fin de optar el grado académico de Maestro en Administración de la Educación.

De esta forma dejo a vuestra consideración, el informe final de investigación expreso de antemano el agradecimiento por los aportes y sugerencias de mejora.

## ÍNDICE

### CARÁTULA

### PÁGINAS PRELIMINARES

Página del jurado

Dedicatoria

Agradecimiento

Declaración de autenticidad

Presentación

Resumen

Abstrac

I. INTRODUCCION.....	11
1.1 Realidad problemática .....	11
1.2 Trabajos previos: .....	15
1.3 Teorías relacionadas al tema .....	18
1.4 Formulación del problema .....	47
1.5 Justificación del problema .....	47
1.6 Hipótesis de Investigación .....	49
1.7 Objetivos .....	49
II. MÉTODO.....	50
2.1 Diseño de investigación .....	50
2.2 Variable y operacionalización.....	50
2.3 Población y muestra .....	53
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	54
2.4.1 Técnicas.....	54
2.4.2 Instrumentos.....	54
2.5 Método de análisis de datos.....	58

### Índice de tablas y gráficos

	Pág.
Tabla 1    Dimensión de intrapersonal.	50
Tabla 2    Dimensión de interpersonal.	50
Tabla 3    Dimensión de adaptabilidad.	51

Tabla 4	Dimensión de manejo de estrés	52
Tabla 5	Dimensión de estado de ánimo.	52
Tabla 6	Variable de Inteligencia emocional.	53
Tabla 7	Dimensión de relaciones Humanas.	54
Tabla 8	Dimensión de relaciones laborales.	55
Tabla 9	Variable relaciones interpersonales	55
Tabla 10	Prueba de Kolmogorov Smirnov	56
Tabla 11	Prueba de hipótesis general IE y RI	57
Tabla 12	Prueba de hipótesis de IE y RH	57
Tabla 13	Prueba de Hipótesis de IE y RL	57

## **GRÁFICOS**

	Pág.
Figura 1	Categorías de intrapersonal. 50
Figura 2	Categorías de interpersonal. 51
Figura 3	Categorías de adaptabilidad 51
Figura 4	Categorías de manejo de estrés. 52
Figura 5	Categorías de estado de ánimo. 53
III. RESULTADOS.....	59
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	68
V. CONCLUSIONES.....	72
VI. RECOMENDACIONES .....	73
VII. REFERENCIAS.....	74
VIII. ANEXOS.....	76
✓ ANEXO 1: Matriz de consistencia de la investigación	
✓ ANEXO 2: Instrumentos	
✓ ANEXO 3: Certificado de validación de instrumento	
✓ ANEXO 4: Constancia emitida por la red	
✓ ANEXO 5: Solicitud para la aplicación de instrumentos	
✓ ANEXO 6: Data de las dos variables	
✓ ANEXO 7: Fotos	

## Resumen

El presente trabajo de investigación titulado inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes en la red educativa Yachasqanchista Puririchisun distrito de Pichirhua – 2017, tiene la finalidad de determinar la relación existente entre las variables Inteligencia Emocional y relaciones interpersonales.

Esta investigación es de tipo diseño descriptivo correlacional. La población del estudio estuvo conformada por 36 docentes de los tres niveles (Inicial, primaria y secundaria) que conforman la red educativa Yachasqanchista Puririchisun del distrito de Pichirhua. Se trabajó con una población muestral por tratarse de un número reducido de la población, teniendo en cuenta el muestreo no probabilístico por conveniencia.

En su desarrollo se aplicó dos instrumentos: el test de Bar On para medir la inteligencia emocional y el cuestionario para medir las relaciones interpersonales.

El procesamiento de los datos se efectuó mediante el programa SPSS versión 22, cuyos resultados se evidencian a través de tablas y gráficos, tal como lo recomienda las normas estadísticas.

Para la contrastación de las hipótesis se utilizó la formula “Rho de Spearman” (Tabla 11) 0,437 donde se encontró una correlación positiva moderada entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales con un nivel de significancia de 0,01; en consecuencia se rechaza la hipótesis Nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis Alterna ( $H_1$ ).

Finalmente se llega a la conclusión que existe relación positiva moderada y es significativa entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes de la red educativa “Yachasqanchista Puririchisun” respondiendo al problema planteado por lo que sugiere realizar otras investigaciones en ámbitos con características similares y diferentes a la nuestra.

**Palabras claves:** Inteligencia emocional y relaciones interpersonales.

### **Abstract**

The present research work entitled emotional intelligence and the interpersonal relationships of teachers in the educational network Yachasqanchista Puririchisun Pichirhua district - 2017, has the purpose of determining the existing relationship between the variables Emotional Intelligence and interpersonal relationships.

This investigation is of a correlational descriptive design type. The study population consisted of 36 teachers from the three levels (Initial, Primary and Secondary) that make up the Yachasqanchista Puririchisun educational network of the Pichirhua district. We worked with a sample population because it was a small number of the population, taking into account the non-probabilistic sampling for convenience.

In its development, two instruments were applied: the Bar On test to measure emotional intelligence and the questionnaire to measure interpersonal relationships. The processing of the data was carried out through the SPSS version 22 program, whose results are evidenced through tables and graphs, as recommended by the statistical standards.

To test the hypotheses, the "Rho de Spearman" formula (Table 11) 0.437 was used, where a moderate positive correlation was found between emotional intelligence and interpersonal relationships with a level of significance of 0.01; consequently, the Null hypothesis (Ho) is rejected and the Alterna hypothesis (H1) is accepted.

Finally, it is concluded that there is a moderate positive relationship between the emotional intelligence and the interpersonal relationships of the teachers of the educational network "Yachasqanchista Puririchisun", responding to the problem raised by what suggests conducting other research in areas with similar characteristics and different from ours.

**Keywords:** Emotional intelligence and interpersonal relationships

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1 Realidad problemática**

Es indudable que en la coyuntura en el que vivimos y nos hallamos involucrados en un mundo de asombrosos cambios en todos los aspectos, el fenómeno de la globalización regula la vida de los estados y las personas. La aparición y el uso de las tecnologías de información y conocimientos requieren obtener un modo crítico que admita una asimilación selectiva y a la vez estos indicadores de la actualidad no han permitido resolver los problemas sociales como la delincuencia, la inseguridad ciudadana, que causan estrés en los ciudadanos que viven con frecuencia situaciones cargadas emocionalmente.

La educación ha sufrido trasformaciones e innovaciones en la coyuntura actual a nivel mundial. También, la educación sudamericana ha estado afectada por procesos de innovaciones y cambios como réplicas de las orientaciones en los estilos de mejora económica, social y política. Por lo tanto se ve en las diferentes instituciones y organizaciones mundiales diferentes problemas, dificultades en las relaciones interpersonales debido a que las personas vivimos diferentes situaciones y condiciones en la cual emitimos emociones negativas que perjudican en gran medida nuestras relaciones laborales, organizacionales; donde se nos califica por nuestra formación o experiencia, y no sólo se califica por lo más o menos inteligentes que valgamos, sino asimismo por la forma de relacionamos con nosotros mismos y con los demás estos criterios ayudan a determinar quién será contratado, o quién no; quién será despedido, quien conservará su trabajo; cual sea el campo laboral en la que nos encontremos ya sea en el campo empresarial, ingeniería, educacional. Entonces todo obedece del tipo de relación que tengamos con nosotros mismos y con los demás, de nuestra capacidad y habilidad de trabajar en equipo. Estos son los elementos que determinan la realidad del mundo laboral.

Según (Lazarus, 1994) quien menciona que las emociones negativas son:

“el resultado de una evaluación desfavorable (incongruencia) respecto a los propios objetivos se refiere adversas formas de amenaza como frustración, o retraso de un objetivo o conflicto entre objetivo”.

Entonces las emociones negativas resultan nocivas para nuestra salud, son nefastas, insanas para la persona, es algo tóxico que nos hace daño e infelices, nos sentimos emocionalmente desequilibrados y todo ello nos bloquea de todo lo que nos rodea. Las emociones no gratas perjudican las relaciones con los demás originan conflictos. Por lo tanto las emociones negativas o no gratas como el enfado, el miedo, ansiedad, ira, impaciencia, tristeza y frustración son ejemplos de que el trabajo del maestro, es una experiencia llena de emociones y sentimientos porque maestros y maestras emanan su mundo interior en sus actitudes y conductas en el que se observan docentes desmotivados o indispuestos para trabajar en equipos, desanimados, pesimistas, en las reuniones o trabajos de la red educativa los cuales se observó en la interacción con los demás. Hay maestros tienen personalidad bien formada que favorece al desarrollo de situaciones positivas al crear amistad, afecto y relaciones agradables entre colegas, pero existen maestros que tienen caracteres muy fuertes donde inducen situaciones poco amistosas con los demás provocando maestros desvalorizados y agobiados, en las relaciones interpersonales como consecuencia de la propia labor del proceso de aprendizaje enseñanza.

No interesa en la época en que nos encontremos, las emociones constantemente jugarán un papel muy trascendental en la tarea docente, más aún en tiempos vigentes donde la sociedad da pasos gigantescos, así del mismo modo cambian los métodos y técnicas en las instituciones educativas por lo que es necesario que las relaciones con los demás sean efectivas es decir con los miembros de la Institución con la finalidad de adaptarse a los diferentes cambios sociales.

Al respecto (Goleman, 1996) en su obra Inteligencia emocional señala que: “La inteligencia emocional es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y de los demás de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones”

Frente a esto asumo que la persona emocionalmente inteligente es capaz de reconocer sus habilidades, ser consciente de sus debilidades y fortalezas, entender y expresar de manera adecuada pensamientos, sentimientos y emociones de uno mismo (intrapersonal). A la vez el ser humano está apto para entender las emociones, sentimientos de los otros, necesidades personales,



sociales y ambientales de manera objetiva y flexible, innovando el entorno inmediato para solucionar problemas y tomar decisiones oportunas.

Entonces la persona con estas capacidades es satisfecha, flexible, objetivo y triunfante al momento de solucionar dificultades y dar distintas alternativas de respuesta frente a una situación haciendo frente al estrés, sin perder el control emocional.

Asimismo dentro del marco del buen desempeño docente menciona en las dimensiones compartida y específicas de la profesión docente que los docentes reflexionan en y desde su práctica social, delibera, toma decisiones, desarrolla diferentes habilidades, autorreflexión y esencialmente una relación entre personas mediante interacciones concretas entre docentes, directivos, padre, madres de familia, estudiantes y comunidad e incluye procesos afectivos emocionales lo que amplía y enriquece el carácter relacional de la docencia.

Para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos desde una perspectiva colegiada y de trabajo colaborativo es necesario que el docente sea social y desarrolle su labor, interactuando, relacionándose entre docentes y directores dentro de una organización o una institución educativa.

Por lo tanto, los humanos demandan satisfacer un conjunto de necesidades interpersonales para su mejora personal, que son de valiosa importancia por que somos seres eminentemente sociales por naturaleza, vivimos en una sociedad, que para desarrollarnos requerimos de nuestros pares, pero no es una labor factible ya que la apreciación nos facilita o nos perturba relacionarnos como nos gustaría, debido a los prejuicios que podemos opinar sobre otros de lo contrario cuando se engrandece o sobrevalora a otro. Por eso hay conflictos, rivalidades, celos profesionales y decepciones. Poseemos necesidades que son necesarias de satisfacer en nuestras relaciones interpersonales, de lograr nuestras metas, de valorización, de reconocimiento, de afecto, de comunicación y otros, los cuales son precisas para una buena relación interpersonal conveniente en nuestra vida; lo que resulta sorprendente es que día a día, consigamos relacionarnos con tantos individuos porque somos seres complejas y diferentes en formas de pensar

y actuar es decir cada persona es un mundo, con sus propias experiencias, sentimientos, emociones, valores, culturas y diferentes formas de pensar y vivir.

Esencialmente, en esta contradicción, cabe resaltar la gran riqueza de relaciones interpersonales, se intercambian, construyen nuevas experiencias y culturas; pero en esa discrepancia o incongruencia se encuentra el problema para interrelacionarse, pues se tiene que establecer un esfuerzo para obtener la comprensión y conseguir compromisos. Además al observar el entorno cotidiano advierto la importancia de las relaciones interpersonales en las organizaciones con la intención de alcanzar cambios y progresos en el ámbito educativo.

Al respecto (Villar, 2012) en su libro motivando el cambio de actitud menciona: “La inteligencia interpersonal es la que nos permite entender a los demás, es mucho más importante en nuestra vida diaria que la brillantez académica, porque es la que determina la elección de la pareja, los amigos y en gran medida nuestro éxito en el trabajo o en el estudio”

Todo ello se llama inteligencia socio emocional, la cual hace correspondencia entre las capacidades sociales, emocionales los que establecen y con qué nivel de eficacia nos juzgamos y expresamos de nosotros mismos; si entendemos cómo nos relacionamos con los otros haciendo frente a las demandas y presiones del ambiente.

El proceso de enseñanza aprendizaje en el Perú, tiene un sin número de necesidades y demandas las mismas que nos proyectan retos y desafíos para afrontarlas de manera coherente y efectiva. Sin embargo la prioridad inminente es promover el cambio que demandan los procesos educativos para la transformación efectiva de la Institución Educativa, en su dinámica, estructura y organización con el fin de conseguir resultados en los estudiantes y la sociedad, por ello en los últimos años el ministerio de educación implementa normas, decretos y modificatorias de ley con la finalidad de aplicar diferentes evaluaciones como la evaluación del desempeño docente, evaluación para ascenso de escala, evaluación de nombramiento docente, evaluación a directores, estas situaciones afectan a los docentes en el aspecto emocional y demuestran emociones negativas como: inseguridad, inestabilidad, enojo, angustia, desmotivación,

frustración, etc. observándose así que los maestros y maestras de las instituciones educativas no utilizan la capacidad de sentir, entender, controlar y cambiar estados emocionales de ellos mismos ni de sus alumnos abandonando el verdadero sentido de su profesión en brindar aprendizajes significativos de calidad y favoreciendo en la formación integral de los niños y niñas que son la razón de ser maestros.

Esta realidad no es ajena a los maestros y maestras del distrito de Pichirhua que integran la red educativa Yachasqanchista Puririchisun donde demuestran actitudes negativas como nerviosismo, celos profesionales, críticas, miramientos, discusiones, el no querer trabajar con sus pares, enredos grupales, miedos a equivocarse, resentimientos, rencillas, egoísmo y conversaciones con gritos, conductas violentas llenos de ira, frustraciones y estrés para lo cual exige un cambio de actitud para afrontar las situaciones con paciencia y calma lo que amerita la toma de decisiones urgentes. La importancia de enfrentar de manera positiva los conflictos y ser capaces de solucionar situaciones problemáticas que se presentan tanto en el aula como en el contexto familiar y social, es el reto que los docentes debemos superar con éxito.

De este modo, el problema de investigación queda formulada de la siguiente manera ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes de la red educativa Yachasqanchista Puririchisun del distrito de Pichirhua?

## **1.2 Trabajos previos:**

Con respecto a la presente investigación

### **A nivel internacional**

A nivel internacional encontré los siguientes trabajos vinculados a la variable de inteligencia emocional y relaciones interpersonales, son:

-Mónica Martín de Benito (Valencia, Abril de 2013), en su estudio titulado “Análisis de un modelo estructural de inteligencia emocional y motivación auto determinada en el deporte”, donde la muestra de esta investigación estuvo integrada por 327 estudiantes, los instrumentos de recolección de datos que se emplearon fueron test y escalas con ítems. Concluyendo que existe una relación significativa

positiva entre la inteligencia emocional y el índice de satisfacción de necesidades. Por lo tanto, a mayores niveles de inteligencia emocional hay mayor satisfacción deportiva y/o viceversa.

-Consuelo López Fernández (Cádiz - España 2015) en su tesis que lleva por título "inteligencia emocional y relaciones interpersonales en los estudiantes de enfermería". Concluye que se ha mostrado la inteligencia emocional como una cualidad que provee las relaciones interpersonales, debido a que accede ser consciente de las emociones, entender, manejarlas en uno mismo y en otros, y estas deben ser utilizadas para razonar mejor.

-Moraima Patricia Espinosa Quintana (Cartagena 2014), en su trabajo que lleva por título "Análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad académica de una institución educativa". La muestra de esta investigación es de 60 personas, los instrumentos que utilizó para la recolección de los datos es una encuesta llegando a la conclusión que los grupos de trabajo dentro de la institución educativa, opta el individualismo laboral, en lugar de centralizar los procesos para obtener logros y metas; no se ha desarrollado la integración del personal que trabaja en la institución educativa.

-José David Bolaños Zul (Quetzaltenango, 2015), en su trabajo titulado "Relaciones Interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos". La muestra de esta investigación fueron 53 maestros. Se concluyó que no es evidente las relaciones interpersonales en los docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos, el nivel de interacciones entre los maestros y la calidad de estos es buena, pues practican valores como el respeto, la paciencia, la escucha activa entablando relaciones de amistad, autoestima y buen trato así como un nivel de comunicación con los demás, por lo tanto el índice en el manejo de conflictos es un nivel muy bajo pero aceptable, ya que están abiertos al dialogo, son conscientes que el compromiso mutuo es una buena elección de solución de problemas, aunque la comparación y la negociación se consideran un tanto frágil.

## **A nivel nacional**

También se tiene los aportes de:

-Rivas Peralta, Mardely Milagritos (2015) en su tesis titulado “Inteligencia emocional y las competencias directivas en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Carabayllo, UGEL 04 – 2015”. Como muestra a 143 docentes, a quienes aplicó el instrumento inventario emocional Bar On Ice para la variable inteligencia emocional. Llegando a la conclusión que sí existe relación positiva moderada entre la Inteligencia Emocional y las competencias directivas en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Carabayllo 2015, hallándose una correlación de 0,613 con un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es moderada.

-Escalante Garay Katherine Milagros (2015) en su tesis Inteligencia emocional y clima social escolar de los estudiantes del VII ciclo de la institución educativa “Los Libertadores”, San Martín de Porres, Lima – 2015. El tipo de estudio descriptivo - correlacional, con un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 158 estudiantes de la Institución Educativa “Los Libertadores”. Se aplicó el instrumento para medir la primera variable Inteligencia emocional, elaborado por: Revven Bar On y adaptado por Nelly Ugarriza, concluyendo en la investigación que existe una correlación significativa entre Inteligencia Emocional y Clima Social Escolar en la Institución Educativa Los Libertadores.

-Gaspar Prado, Cirilo Celinda (Universidad Nacional Mayor de San Marcos- Lima Perú 2015), en su trabajo titulada “Efectos del programa PRM en la inteligencia emocional en un grupo de estudiantes dentro del marco prospectivo de universidad saludable”, la muestra se ha obtenido de modo no probabilístico intencional, constituida por un total de 48 universitarios con estudios técnicos de la universidad Peruana de Ciencias e Informática (UPCI) utilizando dos instrumentos de recolección de datos: Inventario de inteligencia emocional de Bar-On y la ficha PRM (programa Personal Resources Management). Obteniendo la conclusión PRM ha promovido efectos significativos en la inteligencia emocional de un grupo de estudiantes. Específicamente el programa ha causado efectos significativos en los componentes intrapersonal, interpersonal y adaptabilidad.

-Gladys Betty Enríquez Mantilla (Lima Perú 2015) en su trabajo titulado “Inteligencia emocional en docentes de una universidad privada de lima metropolitana”. La población en estudio lo constituyen los 399 docentes nombrados y contratados registrados en la Oficina de Personal de una universidad privada de Lima Metropolitana, que prestaron sus servicios durante el semestre académico 2012-II. Y la muestra fueron obtenidos mediante una encuesta anónima aplicada a 102 docentes seleccionados aleatoriamente a partir de la población; tratándose por lo tanto de una muestra probabilística. Lo cual permitió evaluar, medir, cuantificar y comparar los niveles de inteligencia emocional acorde al Modelo de Bar-On. Los instrumentos de recolección de datos son: el Inventario de Cociente Emocional de Bar-On (ICE), el cual contiene 133 ítems, con cinco cocientes emocionales y es considerado el medio más práctico y de mejor predicción de la inteligencia emocional. Consiguiendo las conclusiones con respecto al promedio de la Inteligencia Emocional General, de los cinco factores y de las quince sub escalas; estos se encuentran en promedio.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3. 1 Inteligencia**

Es la capacidad del sujeto para ajustar conscientemente su pensamiento y resolver conflictos que se le presenten entonces la inteligencia es la habilidad de adaptación mental a nuevos deberes y condiciones de vida que se presenta al sujeto. Al respecto (Thorndike, 1920) manifiesta lo siguiente:

*“Una persona con un área amplia de capacidad intelectual es aquel que puede resolver muchos problemas de un elevado nivel de dificultades”*

Al respecto puedo afirmar que la inteligencia es una capacidad para resolver problemas y tomar decisiones oportunas frente a cualquier situación que se presenta en la vida cotidiana.

#### **1.3. 2 Emoción**

Es un estado complejo de organismos (alteración del cuerpo y la mente por un sentimiento fuerte de excitación o perturbación). Es decir son las reacciones de las personas en relación con la información que recibe de su entorno.

Al respecto la (Gispert, 2000) menciona: “un estado complejo del organismo caracterizado por un sentimiento o perturbación”.

Aclaro que la emoción abarca un concepto multidimensional que se refiere a una variedad de estados, muchos de ellos solapados por un distinto contenido. La página web (Psicología, 2013) afirma sobre la emoción: “Una emoción es un estado afectivo que experimentamos, una reacción subjetiva al ambiente que viene acompañada de cambios orgánicos (fisiológicos y endocrinos) de origen innato, influidos por la experiencia”.

Por consiguiente afirmo que las emociones son diferentes estados o reacciones internas que experimentamos en nuestra vida cotidiana en cual hay cambios fisiológicos y endocrinos que pueden ser de orígenes innatos, o influidos por la experiencia.

### **1.3. 2.1 Clasificación de las emociones**

Las emociones se pueden clasificar según (Lazarus, 1994)

#### **A) Emociones positivas**

Son el resultado de una evaluación favorable (congruencia) al logro de objetivos. Al respecto (Arándiga, 2000) menciona a la emoción positiva como: “Aquello que nos resulta, sana y saludable: la alegría, satisfacción, la ternura, la generosidad, la tolerancia, la humildad, todas son emociones positivas”.

##### **a. Alegría**

La alegría es diversión, euforia, gratificación, contento de una sensación de seguridad, es aquello que nos permite percibir las cosas con mayor optimismo, las dificultades son superadas con buen ánimo. Las personas que experimentan esta emoción contagian y pueden generar alegría en los demás, agrado y simpatía por ende produce bienes corporal y general.

##### **b. Amor**

Uno de los sentimientos más importantes de la vida de las personas es el amor porque alrededor de este sentimiento giran las demás emociones al mismo tiempo, permite la unión de las personas. Consideramos que el amor es fundamental para controlar nuestros estados emocionales.



Este sentimiento tiene diversas formas:

- El amor fraternal es el sentimiento que existe entre hermanos, amistades, compañeros o compañeras.
- El amor ideal es el primer sentimiento que se siente exclusivamente hacia una persona o amor de pareja.
- El amor así mismo es de sentimiento que tiene uno mismo para sí mismo, en otras palabras es la autoestima.

#### **c. Placer**

Agrado, contento, deleite, delicia, gusto, satisfacción alivio, estremecimiento, éxtasis, capaces de generar energía para mejorar nuestra vida y darnos posibilidades de cambio y satisfacción.

La esperanza es una emoción innata en el hombre desde que tenemos uso de razón por ejemplo, de niños esperan que celebren su cumpleaños con una gran fiesta. La esperanza no realizada puede generar desengaño desesperación la esperanza orientada adecuadamente puede ser impulsor hacia metas pero debemos considerar un margen de cumplimientos para que esto no se convierta en frustración.

#### **d. Altruismo**

Es un rasgo personal como fruto de una manera de entender la vida según los valores que podemos compartir con los demás y tratar de afrontar la vida como propia lo que les ocurre a los individuos que nos envuelven en la medida posible tratar de ayudarles en lo necesario.

#### **e. Sinceridad**

Entendiendo por sinceridad que es afrontar, o decir algo sobre nuestra realidad y sentimientos tal como son sin alterarlos. Entonces puedo comprender que la persona que practica este sentimiento (cualidad) es sincera o veraz.

#### **f. Optimismo**

Es un pensamiento positivo frente a una situación problemática dejando de lado los aspectos negativos. El ser muy optimista nos puede llevar a no ver la realidad

y solamente hacernos la idea que de que todo es bonito, perfecto sin darnos cuenta que en la vida pueden surgir situaciones positivas y negativas. Es un arma importante para salir de las situaciones problemáticas. Sin duda alguna el optimismo es ser realista fundamentando en las propias capacidades y en el esfuerzo personal que ponemos de manera optimista nuestras acciones serán eficaces para conseguir lo que pretendemos.

## **B) Emociones negativas**

Son aquellas emociones que desfavorecen y dañan a nuestra salud física y psicológica. Al respecto la enciclopedia general de la educación cita a (Lazarus, 1994) quien menciona que las emociones negativas son: “el resultado de una evaluación desfavorable (incongruencia) respecto a los propios objetivos se refiere adversas formas de amenaza como frustración, o retraso de un objetivo o conflicto entre objetivo”.

Las emociones negativas resultan nocivas para la salud mental, son nefastas, insanas para nuestra ser, es como veneno que nos daña a nosotros mismos, porque nos hace infelices, nos impide sentirnos emocionalmente equilibrados y alejándonos de lo que nos rodea. Estas emociones negativas afectan en las relaciones con los demás causando conflictos. Sin embargo debemos ser conscientes que estas emociones ocurren en nuestra vida debido a los acontecimientos y a la manera de ver, para ello debemos tener la suficiente inteligencia emocional para saber controlarlas y no permitir que nos perturben.

### **a) Ansiedad**

Considero a la ansiedad como emoción negativa porque afecta a nuestro organismo, manifestándose como malestar y preocupación, al respecto (Arándiga, 2000) menciona: “Un estado del organismo caracterizado por una sensación difusa y displacentera. Es un sentimiento de agitación de incertidumbre, de malestar. El núcleo fundamental de la ansiedad es la preocupación y se manifiesta en nuestro cuerpo, los pensamientos se vuelven negativos y preocupantes”.

Así mismo puedo decir que cuando una persona se encuentra en estado ansioso presenta síntomas en el cuerpo de que le impiden un buen funcionamiento de

algún o algunos órganos. Los síntomas habituales son: opresión en el pecho, sudoración excesiva, sequedad en la boca, palpitación, aumento del ritmo cardíaco, náuseas, cefaleas, músculos tensos, y habla trémula, etc. Cada persona experimenta diferentes síntomas cuando se encuentra ansiosa.

La persona ansiosa en el fondo experimenta algún problema a que le perturba y su mente está ocupada en ese asunto que le resulta problemático.

### **b) Ira**

Esta emoción negativa nos embarga nuestra capacidad mental para pensar serenamente se ve afectada, diría que no funciona adecuadamente nuestro cuerpo esta alterado: con el ritmo cardíaco acelerado, aumenta la presión arterial, se respira de manera superficial, la cara enrojecida, los ojos muy abiertos, los dientes apretados, los músculos tensos, como conteniéndolos de la explosión emocional que tendría lugar si no nos controlamos. Y controlarse en una situación de máximo enfado es ciertamente difícil pero no es imposible.

Al respecto el autor (Wilk, 1990) dice: “Se diría que estamos temporalmente privados de nuestra capacidad de razonar. La gente pierde estribos o está fuera de sí”.

También (Arándiga, 2000) afirma que la ira es: “un concepto desmesurado que se proyecta sobre alguien, es sentirse amenazado psicológicamente.”

En cierto modo la ira nos hace crecer y a la vez nos hace sentir pequeños y el esfuerzo es tanto que nos asusta, ya que descontrolados podemos agredir y discutir. Pero, descontrolada la ira podemos transformar la situación y sustituirla por un resultado beneficioso para nosotros mismos y para los demás.

### **c) Tristeza**

Es un estado de ánimo que provoca melancolía o pena y aflicción. Al respecto (Arándiga, 2000) menciona como: “un sentimiento de pena, desilusión, carencia de interés por las cosas que nos envuelven. Es un estado de ánimo reactivo de adaptación, cambios y pérdidas.”

Por otro lado (Wilk, 1990) menciona: “un estado de ánimo que provoca una melancolía o pena, triste y afligida. La pena es la reacción natural ante una pérdida y constituye una emoción que para llegar a resolver exige que apliquemos a fondo la imaginación. Vamos por la vida y perdemos cosas: aspecto físico, juventud, padres, amigos, empleos, posibilidades, movilidad, amor y al final la vida misma, para reconciliarnos con estas pérdidas nos lamentamos hasta que estemos preparados para dejarlos a un lado. La pena es la puerta que va de un estado a otro y es esencial para el cambio y el desarrollo.”

Esta emoción surge ante una pérdida material o personal que conlleva a un alto grado de aplicación cambiando de esta manera de un estado emocional a otro. Superar la pena es como ir de viaje, porque en el transcurso experimentamos cambios que nos permiten manejar y mejorar este tipo de emoción.

Puedo decir que el objetivo de la pena es alcanzar una integración en un nivel más superior del que nos encontrábamos antes de sufrir la pérdida que nos estabiliza y nos conduce a un túnel oscuro por el que tenemos que pasar para poder ver una nueva luz, pero para poder pasarlo tenemos tres opciones.

- Negar que hemos sufrido una pérdida.
- Reconocer que hemos perdido algo pero no darle la importancia necesaria.
- Aceptar la pérdida y enfrentarnos a la pena que causa.

Entonces puedo afirmar que si se quiere superar la pena, la tercera opción es la acertada y la que recomendamos teniendo como base la confianza en sí mismo.

#### **d) Vergüenza**

Es un estado psicológico caracterizado por tener una incomodidad, que surge cuando uno se da cuenta que no ha, actuado adecuadamente según las normas para la que debía hacerlo o porque una acción no resultó como se esperaba. El autor (Wilk, 1990) dice al respecto: “Vergüenza es una emoción negativa caracterizada por una vivencia de inferioridad, inadecuación, fracaso y una actitud de encogimiento o empequeñecimiento y manifestación de rubor facial. La culpa es un gran adversario interior con el que debemos luchar si queremos alcanzar

nuestro pleno potencial como seres humanos. La capacidad de sentir culpa es un indicio de madurez psicológica y está muy estrechamente ligado a la conciencia.”

Entonces la vergüenza va de la mano con la culpa, se relaciona con nuestras conductas, pensamientos y acciones, sobre todo con la conciencia de las consecuencias de nuestros actos. El primer impacto de la culpa es la vergüenza, esta se reconoce dependiendo del grado de madurez de la persona.

### **e) Miedo**

El miedo es una reacción ante situaciones amenazadoras que causan inseguridad en la persona. Al respecto (Arándiga, 2000) nos dice: “En las situaciones de miedo se produce una mayor descarga de adrenalina. Se desencadena una reacción de estrés: el corazón aumenta su frecuencia de latidos, aumenta también el nivel de azúcar en la sangre, se dilatan las pupilas, la atención (visual y auditiva) se centra sobre el objeto de nuestro miedo.”

Al respecto considero que las personas miedosas se dejan dominar por sus emociones demostrándose irritables y tímidas, muchas veces están tensas y nerviosas, se sienten aisladas y tienen una gran necesidad de ser adaptadas.

### **1.3.3 Inteligencia emocional**

Hasta hace unos años los expertos en el éxito laboral y personal consideraban al coeficiente intelectual como el indicador máximo para lograr estas metas tan anheladas por el hombre, sin embargo en el año 1996, surge una nueva concepción del éxito que desplaza a la importancia del CI para dar paso a las emociones y sentimientos denominados como inteligencia emocional que por cierto en sus inicios no tuvo acogida hasta estos últimos años.

El alto nivel cognitivo ha sido durante años un indicador de superioridad, de marcada diferencia entre los que saben (inteligentes) y los que no saben (torpes y brutos), pero observando en ese ser inteligente descubriendo que hacia la formación personal, espiritual, encontrando un hombre casi robotizado con un mundo emocional escondido.

En una sociedad podemos encontrar personas muy inteligentes pero con algunas carencias personales que dieron inicio a nuevos estudios con el fin de formar un

ser completo, que sea inteligente y se desenvuelva específicamente en su entorno social, es entonces cuando se empieza a dar importancia al mundo emocional, del ser humano conocido en la actualidad como inteligencia emocional.

### **1.3.3.1 Teorías de la inteligencia emocional**

Son muchos los autores que explican sobre la inteligencia emocional a continuación.

(Fenandez Berrocal P. y Extremera, 2002), en su libro cita a Peter Salovey y Jhon Mayer donde indica que: “una capacidad compleja integrada por un sistema de actitudes y habilidades (percepción de control, contactarse con otras personas, enfrentar el estrés, etc.) que determinan la conducta individual, reacciones, estados mentales, estilo de comunicación, niveles de autoestima, etc. Estos factores afectan de manera directa el éxito, a la satisfacción personal y social de los empleados en una organización.”

A la vez el mismo autor explica sobre las cuatro capacidades de la inteligencia emocional

**-Conciencia y conocimiento sobre sí mismo**, es la capacidad para sintonizar nuestros pensamientos y sentimientos, teniendo confianza en nosotros mismos. Conociendo nuestras fortalezas y debilidades.

**-Capacidad para manejar las emociones personales**, es controlar las emociones e impulsos de manera responsable que favorezca a los resultados de la actividad propia como la perseverancia ante contratiempos, motivación positiva hacia el logro de mejores resultados.

**-Conciencia social:** Se refiere a estar en sintonía con los sentimientos, necesidades que interesan a los otros es decir habilidad para lograr empatía con los colegas, líderes, personal administrativo, padres de familia y comunidad educativa en general.

**-Habilidad Social:** Experiencia que nos admite interactuar con otros es decir comunicarse, influir, colaborar y otras en forma individual o en equipo.

De lo mencionado puedo concluir que las cuatro capacidades mencionadas anteriormente están ligadas a desarrollar la inteligencia emocional que nos permite conocernos a sí mismos y relacionarnos con nuestros pares para trabajar en equipo, sobrellevando situaciones difíciles y de conflicto, fortificar vínculos afectivos constituyendo empatía social, reconocer los impulsos y conservar niveles adecuados de humor. La falta de las aptitudes anteriores se llama actualmente analfabetismo emocional.

### **Pero ¿Qué es la inteligencia emocional?**

Los psicólogos (Solovey, 1996) precisan a la inteligencia emocional como: “subconjunto de la inteligencia social que comprende la capacidad de controlar los sentimientos de los demás y utilizar esa información para guiar nuestras acciones, describiendo cualidades emocionales que tienen importancia para alcanzar el éxito”.

Al estudio da realce de conocimiento y manejo de las emociones denominadas como inteligencia emocional, (Filliogat, el mundo emocional del niño, 1997) lo denomina como la inteligencia del corazón y dice: “la inteligencia emocional nos permite avanzar, dar un sentido a nuestra vida, afrontar las dificultades, conocer y manejar nuestras emociones sin dejar de lado el de los demás. Nos permite hacer frente a los problemas con valentía y sabiduría.”

Entonces afirmo que la inteligencia emocional es saber actuar y construirse a través de las experiencias difíciles de la vida, poder enfrentarlos y saber superarlos.

Según (Goleman, 1996) la IE “admite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las imposiciones y frustraciones que soportamos en el trabajo, enfatizando la capacidad de trabajo en equipo y adoptar una actitud empática y social, que nos brindará mayores posibilidades de desarrollo personal.”

En la expresión clara y accesible (Goleman, 1996) muestra “una teoría revolucionaria que ha hecho temblar las concepciones clásicas de la psicología dando prioridad al intelecto”.



Sin embargo (Goleman, 1996) en su publicación enfatiza en base a la teoría con las mismas dimensiones pero de forma amplificada y detallada: “ la inteligencia emocional en el trabajo es como la manifestación de disposiciones que deben desarrollarse, tanto por los gerentes como por el personal especializado, entre ellas se encuentran: el compromiso organizacional, las iniciativas que estimulan el mejoramiento y la calidad en la ejecución de las distintas tareas, los incentivos para el desarrollo de la comunicación y la confianza entre los empleados, los distintos jefes y directivos de la empresa, la construcción de relaciones dentro y fuera de la compañía que ofrecen una ventaja competitiva, el incentivo de una constante colaboración, apoyo e intercambio de fuentes y recursos, la innovación, riesgo y enfrentamiento de cualquier situación como un equipo y la pasión por el aprendizaje y el mejoramiento continuo.”

En su última obra, “Trabajando con inteligencia emocional” (Goleman, 1996) establece “las competencias que dependen de los estados de ánimo y que determinan un desempeño exitoso en el trabajo”. Trata de 25 habilidades que provienen de cinco áreas como la autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales de la teoría enunciada por (Solovey, 1996).

A continuación se ahonda estas capacidades son formuladas por (Solovey, 1996):

**Autoconciencia:** Constituye un elemento fundamental para la comprensión de nuestros actos, es ser capaz de criticar las actividades que realizamos y manifestamos. Es la habilidad de crear relación con la profundidad del ser humano que provee sabiduría interna o escuchar la voz de su corazón y diferenciar lo malo de lo bueno siendo consciente de las cosas que realiza.

**Autorregulación/ autocontrol:** Se refiere a la capacidad de sobrellevar los golpes de las tormentas emocionales, es decir ser capaz de controlar nuestras emociones positivas y negativas controlando nuestras actitudes. Manteniendo en jaque las emociones conflictivas de nosotros mismos que es la clave del bienestar emocional.

**Motivación:** es aquello que nos impulsa a emitir determinada conducta frente a cada situación por lo que actuamos de una y otra manera en nuestra vida diaria. Es decir estableciendo y cumpliendo nuestras metas, demostrando perseverancia

e interés en nuestros trabajos, persistiendo en las actividades que realiza sin desalentarse.

**Empatía:** es una cualidad interpersonal que expresa ponerse en el caso o lugar de otras personas que podemos encontrar no simpáticos.

La empatía forma la raíz fundamental del afecto, la capacidad de experimentar de cómo se siente alguien en diversas situaciones

**Habilidades sociales:** es la capacidad que nos permite relacionarnos con el resto, conseguir amigos, y saber tratar a los demás en forma correcta. Entonces expresa no observar a las personas sino hacer algo en común con ellos, entenderse con los demás, sentir alegría, estar entre la gente.

En esta coyuntura es de vital importancia que coexista entre la inteligencia emocional en todos los ámbitos laborales es decir con las relaciones interpersonales que ayuden efectivamente al desarrollo humano.

Por lo expuesto, no es necesaria ni basta sólo el intelecto y la habilidad en las personas para el logro del éxito sino es preciso el dominio psicológico al que se le conoce o nombra como inteligencia emocional.

Según (Díaz, 2014) menciona sobre el modelo el doctor Reuven Bar-On:

Más allá de (Solovey, 1996) (modelo de habilidad) y (Goleman, 1996) (modelo de competencia), el doctor Bar-On, es psicólogo, creador del tercer gran modelo de estudio sobre la inteligencia emocional que es reconocido dentro del mundo de la psicología.

Porque propone una definición muy sencilla de gran potencial: “La Inteligencia Emocional es la capacidad de entender y encaminar nuestras emociones para que estas trabajen para nosotros y no en contra, lo que nos ayuda a ser más eficaces y a tener éxito en distintas áreas de la vida”.

El modelo de Reuven Bar-On: se sustenta sobre la base de cinco grandes dimensiones claves, las cuales engloban a su vez cada una de tres factores, creando un total de 15 escalas o factores medibles con la herramienta psicométrica que el mismo ha creado el EQ-i estos grandes constructos son:

#### **1.3.3.2 Dimensiones de la inteligencia emocional según de Bar-On:**

Según (On, 2005) este test “concibe un cociente emocional general y 5 cocientes emocionales apoyados en las puntuaciones de 15 subcomponentes. Los cinco principales componentes conceptuales de la inteligencia emocional y social” que involucran los quince factores medidos por el (I-CE) son:

**a. Dimensión intrapersonal:** esta dimensión comprende los siguientes habilidades:

- **Comprensión emocional de sí mismo:** Es la habilidad para fijarse, comprender, diferenciar nuestras emociones, sentimientos y conocer el porqué de los mismos.
- **Asertividad:** Es expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás.
- **Auto concepto:** Es la opinión que un sujeto tiene sobre sí mismo. Por lo tanto es comprender, respetarse y aceptar nuestras limitaciones y posibilidades.
- **Autorrealización:** “Es el logro efectivo de aspiraciones, metas, objetivos vitales de una persona por sí misma, satisfacción y orgullo que siente por ello que disfrutamos al hacerlo.”
- **Independencia:** “Es la habilidad para auto dirigirse, sentirse seguro de sí mismo en nuestros pensamientos, acciones y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones.”

**b. Dimensión Interpersonal:** dimensión que reúne las siguientes habilidades:

- **Empatía:** Es la habilidad de percatarse, comprender y apreciar los sentimientos de los demás, es decir ponerse en los zapatos de los demás.
- **Relaciones interpersonales:** “Es la Habilidad para constituir y mantener relaciones mutuas satisfactorias que son caracterizadas por una cercanía emocional e intimidad.”
- **Responsabilidad Social:** “Es el arte para expresar a una persona que coopera, contribuye y que es un miembro constructivo al grupo social.”

**c. Componente de adaptabilidad:** Esta dimensión congrega las siguientes habilidades:

- **Solución de problemas:** “Es identificar, definir los problemas, generar e implementar soluciones efectivas.”

- **Prueba de la realidad:** Es la habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos (lo subjetivo) y la realidad existente (lo objetivo)
- **Flexibilidad:** Es la habilidad para generar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes.

**d. Componente del manejo del estrés:** Esta dimensión reúne las siguientes habilidades:

- **Tolerancia al estrés:** Es la habilidad para resistir eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones sin desmoronarse es decir afrontando activa y serenamente al estrés.
- **Control de impulsos:** Es la habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestras emociones.

**e. Componente al estado de ánimo en general:** Esta dimensión reúne los siguientes habilidades:

- **Felicidad:** Es sentirse satisfecho con nuestras acciones, y disfrutar de sí mismo y de otros.

Entonces somos felices cuando disfrutamos y nos sentimos satisfechos de algún logro en nuestra vida.

- **Tolerancia al estrés:** Involucra enfrentarse a situaciones complejas o difíciles y creer que es posible manejar e influir en ellas.

Por lo tanto esta sub componente del estado de ánimo se debe poner en práctica en nuestra vida diaria para afrontar o dar cara al estrés.

- **Optimismo:** Es la habilidad para ver, entender y analizar la realidad con una actitud positiva a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos.

Efectuando una investigación de este modelo con los más estudiados y conocidos llamándome la atención que incluye una serie de componentes, olvidados por otros modelos y que considero que tienen una relevancia transcendental sobre la concepción de la inteligencia emocional. Concretamente me refiero a las definiciones de optimismo, flexibilidad y contraste de la realidad.

Por consiguiente este modelo concluye enriquecer de forma significativa el concepto de Inteligencia Emocional, noción que no puede vivir ajeno a la felicidad

de las personas y a su impacto en los entornos sociales en los que el ser humano se desenvuelve.

Motivos por los cuales se aplicara dicho instrumento que consta de 133 items validado de Reuven Bar On en la presente investigación.

#### **1.3.3.3 Importancia y beneficios de la Inteligencia Emocional**

El uso de la inteligencia emocional es básicamente importante, porque nos beneficia en reconocer, tener dominio sobre nuestro carácter y controlar nuestros sentimientos en todo momento. Es primordial para la comprensión de uno mismo. Los sujetos que tienen certeza con respecto a sus sentimientos son guías de su vida y son más seguros de lo que sienten realmente con respecto las decisiones personales. La inteligencia emocional ayuda a manejar en forma adecuada las presiones, el estrés y las relaciones difíciles en el trabajo.

Beneficiar la IE no involucra estar siempre contento o impedir las perturbaciones, sino supone encontrar y conservar el equilibrio; saber superar los malos momentos que ofrece la vida, reconocer, aceptar los propios sentimientos y salir airoso de situaciones difíciles sin perjudicarnos, ni dañar a los demás.

Al respecto (Goleman, 1996) indica: “Las personas con habilidades emocionales bien desarrolladas tienen más posibilidades de sentirse satisfechas y ser eficaces en su vida, y de dominar los hábitos mentales que benefician su propia productividad; las personas que no tienen cierto orden en su vida emocional libran batallas interiores que sabotean su capacidad de concentrarse en el trabajo y pensar con claridad. La inteligencia emocional constituye el vínculo entre los sentimientos, el carácter y los impulsos morales. Al mismo tiempo, existe la creciente evidencia de que las actitudes éticas fundamentales que adoptamos en la vida se asientan en las capacidades emocionales subyacentes”.

Por lo tanto puedo decir que la inteligencia emocional es muy importante en el ser humano porque las personas emocionalmente inteligentes tienen más probabilidades en sentirse satisfechos y ser eficaces en su vida.

A continuación (Allen, 2006) En el artículo de psicología y mente menciona que: “Son muchas las indagaciones que han demostrado sus beneficios, y esto ha

hecho que desde hace poco más de dos décadas se está aplicando tanto en el entorno laboral como el educativo o el clínico”.

Por consiguiente según muchas investigaciones han demostrado que la inteligencia emocional es muy beneficiosa por eso se aplica en situaciones laborales como en el campo educativo.

- ☞ Incrementa el autoconocimiento y la toma de decisiones
- ☞ Favorece el rendimiento laboral
- ☞ Protege y evita el estrés
- ☞ Mejora las relaciones interpersonales
- ☞ Beneficia al desarrollo personal
- ☞ Permite la capacidad de influencia y liderazgo
- ☞ Ayuda al bienestar psicológico
- ☞ Reduce la ansiedad y ayuda a superar la depresión
- ☞ Aumenta la motivación y ayuda a alcanzar las metas
- ☞ Ayuda a dormir mejor

Por todo lo mencionado la inteligencia emocional es un factor muy importante porque tiene muchos beneficios para el ser humano ya que gracias a ello los seres humanos podemos comprender, controlar y manejar nuestras emociones y la de los demás.

#### **1.3.3.4 Niveles de la inteligencia emocional**

Como ya se menciona que la inteligencia emocional es una destreza básica para las relaciones sociales, se trata de la capacidad para reconocer y encargarse de las propias emociones y las personas de nuestro alrededor.

Al respecto (Peña, s.f.) Menciona: “Con respecto a las emociones propias podemos encontrarnos con tres niveles de la inteligencia emocional.

A continuación se se menciona esos niveles de la inteligencia emocional:

**Nivel 1:** La persona no es capaz de reconocer e identificar las emociones propias se les considera como bajo.

**Nivel 2:** En este nivel la persona no es capaz de identificar y reconocer las emociones en el momento que está viviendo, aunque se dé cuenta posteriormente se le considera como regular.

**Nivel 3:** El sujeto en este nivel es capaz de reconocer los cambios que están causando en tiempo real y además tiene habilidad de controlarlos. Por medio de este control puede mantener la calma si considera que se están originando cambios emocionales que le van a llevar a situaciones que prefiere evitar y se le considera como aceptable.

**Nivel 4:** El sujeto es capaz de actuar cortésmente frente a situaciones adversas, controlando y manejando sus emociones y la de los demás a estas personas se les considera como óptimas.

En conclusión gracias a estos niveles se observará si una persona tiene baja, regular, aceptable u óptimo desarrollo de la inteligencia emocional que significaes un conjunto de condiciones intelectuales para enunciar a plenitud la conducta ética, rica en valores humanos y esencia de nuestra humanidad.

### **13.3.5 Inteligencia emocional en el ámbito laboral**

En el trabajo laboral la IE es indispensable para el éxito de toda la organización porque tiene muchos beneficios entre los miembros que trabajan e interactúan. Al respecto (Anonimo, 2012), expresa que: “en el ámbito laboral, el tiempo que se dedica en cada jornada de trabajo las personas se relacionan con los demás es importante para todos. La interacción con miembros de un equipo de trabajo, con directores, maestros, auxiliares y personal administrativo puede llevar a tratar intereses o resolver conflictos, a dirigir o guiar y a fomentar el espíritu de un buen equipo de trabajo”.

Por consiguiente la interacción de los individuos en una organización laboral depende es un sistema orgánico. Por ello es importante para el éxito de una red educativa o una institución educativa, que todos los trabajadores se colaboren al máximo en sus capacidades, además ayuden a sus pares hacer lo propio.

Asimismo la comunicación es el cimiento de cualquier relación porque constituye conexiones y los vínculos crean relaciones. Es imprescindible la comunicación



eficaz en el trabajo, porque las palabras equivocadas, los gestos imprudentes o conceptos mal interpretados crean situaciones no deseadas que perjudican las relaciones óptimas en el trabajo. Para optimizar las relaciones con los demás se debe transmitir con claridad a la otra persona lo que piensa, siente y quiere. Para ello se requiere otras capacidades que detalla a continuación:

- **Asertividad:** Es una habilidad social que permite al individuo comunicar y defender su punto de vista, sus derechos e ideas respetando a los demás.
- **Atención dinámica:** es cuando las personas desarrollan la escucha activa.
- **Crítica:** Es dar una opinión ideas y sentimientos de forma constructiva, sobre las ideas y actos de otro individuo.
- **Comunicación de equipo:** Es consolidar la variedad de expectativas en una misma por el bien común.

En tal sentido, se debe de reconocer las emociones y sentimientos de los demás reaccionando convenientemente ante los mismos, empleando las emociones para resolver las situaciones de forma fructífera para ayudarse así mismo y a los demás. Esta capacidad reforzará la posición en la organización, consensuando y logrando la ayuda de las demás.

Por lo tanto, se debe ayudar a nuestros pares a comunicarse con eficacia controlar sus emociones, solucionar conflictos y sentirse motivados. La propia inteligencia emocional ayuda a crear relaciones interpersonales óptimas por lo tanto también se creará una organización emocionalmente inteligente.

Por lo que, (Velasco, 2012) indica que: “la inteligencia emocional se concreta en un amplio número de habilidades y rasgos de personalidad: empatía, expresión y comprensión de los sentimientos, control de nuestro genio, independencia, capacidad de adaptación, simpatía, capacidad de resolver los problemas de forma interpersonal, habilidades sociales, persistencia, cordialidad, amabilidad y respeto”.

Por consiguiente se debe desarrollar la inteligencia emocional porque permite formar habilidades sociales de personalidad y ser empáticos con los demás.

El fundamento de (Gardner, 1983) planteó su modelo popular denominado "inteligencias múltiples" que menciona ocho tipos de inteligencia: verbal, lógico-matemática, espacial, musical, naturalista, kinestésica, interpersonal e intrapersonal. Daniel Goleman con su libro Inteligencia Emocional lo popularizó.

La IE es fomentada y fortalecida en todas las personas, y la carencia de la misma influye en el intelecto.

La IE reconoce tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de las demás personas, tolerar las presiones y frustraciones que sufrimos en el trabajo, acentúa la condición de trabajar en equipo adoptando una actitud empática y social, que brinda más posibilidades en el desarrollo personal.

Es así como esta hipótesis respalda la realidad existente en la red educativa Yachasqanchista Puririchisun, ya que se ha dejado a un lado las emociones sin tener control, estas emociones negativas no admiten las relaciones interpersonales buenas, estimulan el desinterés porque son causa de la existencia de climas laborales desfavorables, se debe tomar en cuenta el conocimiento de esta teoría, que ha sido el medio de muchos conflictos dentro de las relaciones humanas, laborales e interpersonales, ya que, las emociones son el motor de un sin fin de situaciones, impulsos, sueños, metas que rigen al ser humano y a su entorno.

En la red educativa Yachasqanchista Puririchisun, es ineludible la fomentación del conocimiento de esta teoría ya que crea nuevos conocimientos también es la salida a conflictos organizacionales que se deben a situaciones emotivas personales que deben solventarse para desarrollar situaciones satisfactorias para mejorar y optimizar las relaciones interpersonales.

#### **1.3.4 Bases teóricas que responden a la variable relaciones interpersonales**

El presente trabajo está ligado a la IE y las relaciones interpersonales, para determinar la relación que existe dentro del entorno educativo, social, familiar, entre otros para facilitar y optimizar un ambiente profesional y / o laboral.

Para poder ahondar esta variable se tomará el concepto de las palabras:

El diccionario de la Real academia Española indica que: "Relación: Es la situación entre dos; cosas, ideas o hechos unidos por alguna circunstancia, en la realidad o en la mente de una persona". O también es el trato o conexión entre dos o más

personas. “Conjunto de personas con las que otra tiene amistad o trato social. Lista o serie escrita de nombres de personas o cosas.”

Según el diccionario de la real academia española define:

**Interpersonal:** adjetivo Que existe o se desarrolla entre dos o más personas. (Española, s.f.)

Por lo tanto relaciones interpersonales sería una conexión que existe entre dos o más personas.

### **Tipos de relaciones**

Refiriéndose al tema de relaciones existen diferentes tipos como se menciona a continuación: las relaciones de trabajo, relaciones laborales, humanas e interpersonales.

#### **a) Relaciones de trabajo:**

Las relaciones de trabajo son determinadas por (Elena, (2004), ) como “el modelo estratégico más moderno de gestión de los recursos humanos, considerando la diversidad de la fuerza laboral una ventaja competitiva de indudable valor. La relaciones de trabajo están en todos los campos, ya sea de manera formal o informal, no limita ningún campo laboral o de relaciones y considera las relaciones como quien dirige la ventaja competitiva dentro del campo laboral. En el ámbito educativo las competencias son manejadas dentro del punto de vista académico, es decir, el rendimiento escolar en los estudiantes en cuanto sus aprendizajes inducidos dentro del proceso de enseñanza por los docentes, que se va dando de manera formal e informal, reflejando las competencias trazadas en las planificaciones institucionales de cada uno”.

Respectivamente dichas relaciones se puede expresar como aquellas que se establecen en el trabajo y es fundamental en el proceso provechoso gracias a las relaciones eficientes que existe dentro de la institución.

Según, (Godio, 2001) menciona: “En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, mientras que quien aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario. El trabajador siempre es una persona física y

el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. Este tipo de relaciones se manejan en todos los campos laborales existentes”.

En tal sentido, los docentes que laboran en la red educativa Yachasqanchista Puririchisun conservan relaciones de trabajo ya sea de manera formal o informal en el contexto que los envuelve ya que, despliegan labores como grupo de trabajo en pro de un resultado común, que en este caso es la red educativa se evidencia en cada docente según las funciones que desarrolle dentro de la red, además, el coordinador cumple características de ser un individuo quien dirige el buen funcionamiento de la red educativa.

### **b) Relaciones Laborales**

Las relaciones profesionales en las Instituciones se dan de dos formas, individuales y colectivas. Formales e Informales.

Según (Godio, 2001), las relaciones interpersonales individuales “son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador o su representante”. “Las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato o un grupo de sindicatos con una empresa u organización patronal, o un grupo de unas u otras”. “En la relación laboral individual, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador”.

Por consiguiente las relaciones laborales e institucionales y de trabajo cumplen funciones iguales, el docente y el coordinador. Éstas definiciones mostradas anteriormente, son evidenciadas en el contexto escolar, ya que existe un trabajador que en caso particular, ésta investigación va enfocada a los docentes de la red educativa Yachasqanchista Puririchisun y el coordinador de la red educativa, ambos trabajadores bajo los mismos contextos y estableciendo prioridades que logren perfeccionar las competencias de la organización.

### **c) Disposición**

Es la actitud que muestra una persona, para desplegar un cargo, para ejecutar obligaciones laborales o de cualquier tipo, también como plantea (García, 1996) para “realizar algo que sea bueno, un bien para aquel o aquellos con quienes nos relacionamos manifestando el espíritu de colaboración y ayuda” (p.37).

No obstante, la definición de disposición no es exactamente el estado de ánimo que muestran los docentes de la red educativa Yachasqanchista Puririchisun en el ejercicio del progreso de sus actividades por y para la red educativa, quienes al cumplir sus quehaceres son notorios el desánimo y el poco interés en la realización de talleres, eventos, participaciones individuales, culturales, entre otros.

#### **d) Relaciones Humanas**

Las relaciones son encaminadas creando relaciones humanas, que comprenden modos de comportamiento y conexiones de las personas dentro o fuera del trabajo. Esta afirmación se da dentro del trabajo, hogar y la comunidad son concluyentemente importantes para implantar una actitud, motivación de una sociedad agradable, liberal y sin rencores, según sean los contextos señalados.

Al respecto (Cárcamo, 1968) lo define como: “El ser humano es entonces la base de todos los tipos de relaciones existentes.”

Por lo tanto, las relaciones de trabajo y humanas están estrechamente ligadas entre sí por el ser humano que es un factor fundamental, estas relaciones no solo se crean dentro de un ámbito formal o laboral, sino también en la vida cotidiana de manera informal, por ello constituyen un elemento primordial de la naturaleza humana.

(Teixidó, 2009) En su obra “la acogida al profesorado de nueva incorporación” como lo plantea: “Es indispensable para nuestra supervivencia y para nuestro bienestar emocional. Las personas que viven aisladas o presentan una baja competencia social son más propensas a experimentar sentimientos negativos: tristeza o depresión que pueden acarrear consecuencias físicas o deterioros mentales”.

Las relaciones humanas y trabajo de igual forma, se proporcionan bajo el cimiento que existan relaciones entre humanos, tal es el caso de la red educativa Yachasqanchista Puririchisun, donde las relaciones existentes es de humanos pero, bajo líneas de coordinación, ya sean formales o informales estas relaciones se dan intrínsecamente del contexto educativo de la red educativa. Es importante reiterar, para que estas relaciones se faciliten de manera exitosa, el ser humano

de modo individual debe constar de bienestar emocional para que así, sus emociones, no desequilibren las relaciones con otros seres humanos, es decir, entre docentes, directivo y de igual forma no perjudicar las relaciones interpersonales de la institución en este caso de la red educativa en el cumplimiento de sus funciones, como es el caso de estudio de esta investigación.

### **e) Relaciones Interpersonales**

Las RI se organizan de diferentes tipos, según el nivel de vinculación. Pueden situarse en un nivel básico con las personas con quienes participamos en diferentes contextos como en la tienda, con el vendedor que nos atiende, o en un nivel muy profundo, los hijos, la pareja, los familiares, los amigos íntimos.

Tal como lo expresa (Teixidó, 2009) en su obra “la acogida al profesorado de nueva incorporación”: “En un nivel intermedio se encontrarían las relaciones con colegas, los profesores de nuestros hijos, con el director de la institución de la cual formamos parte, entre otros.”

Por consiguiente en el campo educativo no escapa del manejo de estas relaciones y las más empleadas son las humanas, laborales y las interpersonales, proporcionando las funciones de los trabajadores que se despliegan dentro de este campo.

Por ende las relaciones interpersonales se convierte en el instrumento que la red utiliza para que docentes, personal administrativo, estudiantes, padres y representantes de APAFA interactúen de mejor forma. La comunicación permite el intercambio de ideas, información en la red predominando este tipo de relaciones como medio comunicativo de intercambio de ideas para llegar a la unificación de criterios para luego concretar en la toma de decisiones pertinentes.

Cabe enfatizar que, la comunicación se genera de manera formal, como destaca (Rubio, 2005) como: “aquella que se origina en la estructura formal de la organización y fluye a través de los canales organizacionales, llevando un contenido determinado y ordenado por la organización (correo, tablón de anuncios, manuales, entre otros); o informal siendo aquella que surge de los grupos informales de la organización y no sigue los canales formales, este tipo de comunicación es de gran importancia, ya que por su característica puede tener

más influencia que la comunicación formal (chismes, comentarios, opiniones, entre otros)”.

En consecuencia unificado a la comunicación con la confianza y colaboración. La confianza es definida por (Robbins, 2001 ); mientras que, la colaboración definida por (Stainback, 2001): “es una forma de trabajo en conjunto, fundamental para la auténtica cooperación, permitiendo que al generarse la comunicación, la confianza y la colaboración entre el grupo de docentes entre otro trabajador del ámbito educativo, o entre ellos mismos, genere un relación óptima donde el desempeño de los trabajadores con respecto a sus funciones sea satisfactorio y positivo, conllevando así, a una relación interpersonal ideal, que es el que toda organización desea tener para que los trabajadores siempre se sientan motivados a desarrollar sus funciones laborales competentemente”.

De este modo menciono que para lograr una cooperación en el grupo de docentes que integran la red educativa Yachasqanchista Puririchisun se logre una relación interpersonal excelente se debe generar la comunicación, la confianza y la colaboración entre ellos mismos y por ende logren un desempeño satisfactorio y positivo.

#### **1.3.4. 1 Definición**

La definición de relaciones interpersonales menciona (Silveira, 2014): “el conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones, las relaciones interpersonales, son también el origen de oportunidades, diversión y entretenimiento de los seres humanos, se consideran una fuente de aprendizaje, el cual, en ocasiones puede molestar o incomodar a los individuos, estas interacciones son un excelente medio de enriquecimiento personal, trato humano, pautas de comportamiento social y la satisfacción de la curiosidad, pues los demás son una fuente ilimitada de sorpresas, novedades, información, cambio de impresiones así como de opiniones.”

Entonces las RI de los docentes son el fruto del compartir, el trabajo en un mismo contexto interactuando de forma positiva o negativa con los demás, es importante

resaltar que en éstas intervienen factores de personalidad, valores, ambiente, y otros.

#### **1.3.4.2 Base de las Relaciones Interpersonales**

Al respecto según (Silveira, 2014) explica: “que las bases de las relaciones interpersonales son 4 y se describen de la siguiente manera:”

- La percepción
- La primera impresión
- La simplificación
- El persistir

A continuación se describe las cuatro bases de las relaciones interpersonales según (Silveira, 2014)

- **La percepción:**

Es la impresión que los demás tienen de uno mismo, convirtiéndose base en la que giran las reacciones, pensamientos, entre otros, por lo tanto son importantes en las relaciones interpersonales.

- **La primera impresión:**

Es determinante en las RI, por tanto una buena o mala percepción se fija el trato hacia los demás y la tendencia a mantenerlo. Al momento de conocer a una persona se activa de inmediato una cadena de experiencias, recuerdos, juicios, prejuicios, y conocimientos previos, por lo que la mente selecciona automáticamente ciertos aspectos y asocia con la persona a la que se conoce en ese momento.

Por lo que la primera impresión se convierte en un punto a favor para las RI y más en los docentes en instituciones educativas, pues son vistos desde una perspectiva ejemplar para toda la comunidad educativa.

- **La simplificación:**



Es aminorar todo aquello que se percibe en los demás, la mente elaborara un análisis que se consigue desde la vista, en la primera impresión, en este proceso el ser humano piensa rápidamente de lo particular a lo general, al calificar a las personas del entorno sólo por los aspectos parciales y no en conjunto como individuo.

- **El persistir:**

Después de la simplificación, el ser humano tiende a persistir en la primera imagen que se tiene acerca de las personas, por lo que se observan comportamientos diferentes, que tendrían que dar como resultado de un cambio la primera percepción, sigue y persiste en confirmar la imagen primera, en lugar de abrir la mente a nuevas informaciones que pueden corregir la primera idea.

Las personas son influenciadas en gran manera por las primeras impresiones y se produce el estrechamiento perceptivo, o una limitación del campo percibido a pocas características y se agrega el empobrecimiento mental con inexactitudes como la simplificación.

De todo lo mencionado sobre las bases de las relaciones interpersonales concluyo que en los docentes es importante la primera percepción que tienen acerca de uno mismo y de los demás, se vuelve en un punto a favor o en contra y esto influye considerablemente en tener relaciones interpersonales óptimas dentro y fuera de la red educativa.

#### **1.3.4.3 Tipos de Relaciones Interpersonales**

Los tipos de relaciones interpersonales según (Zupiría, 2015): “clasifica 4 tipos de relaciones interpersonales de las cuales se desglosa la siguiente explicación:”

Ahora se explica cada uno de los tipos de relaciones interpersonales según (Zupiría, 2015)

- **Relaciones íntimas superficiales**

Que compensan deseos y afecciones unos con otros; en una correspondencia superficial por lo que se trata de una relación laboral, como la de los maestros.

- **Relaciones personales sociales**

Desde la perspectiva de la psicología social es obligatorio la identidad personal que es estrictamente individual, el cual crea referencia a la interacción entre un grupo de personas y la pertenencia de un grupo social, donde en determinados momentos la identidad prevalece sobre la otra.

Esta identidad humana se construye mediante experiencias, vivencias y emociones a lo largo de la vida del ser humano.

- **La relación amorosa**

Esta relación está conformado por tres elementos: Pasión, compromiso e intimidad, y es específicamente el compromiso es la base de una relación profesional, pues el comprometerse con el trabajo implica diversas responsabilidades. Esta relación plantea diversos tipos de interacciones, como la amistad, romántica, pasional y la formal en donde predominan los aspectos legales.

Efectivamente es importante señalar el tipo de relación que predomina en los maestros de la red educativa Yachasqanchista Puririchisun, en general de casos se observa una relación formal, pero para el campo educativo es significativo que se desarrollen, aparte de una relación formal, es importante las estructuras de amistad.

#### **1.3.4.4 Estilos de Relaciones Interpersonales**

(Zupiría, 2015) afirma que las relaciones interpersonales: “Son aquellos que clasifican las tendencias que presentan las personas en el manejo de las interacciones hacia los demás. Algunos prototipos suelen ser más saludables que otros”.

A continuación (Zupiría, 2015) presenta los estilos de relaciones interpersonales:

- a) Estilo agresivo:** En este estilo están los individuos que consecutivamente se encuentran en problemas con los sujetos que le rodean, construyendo relaciones basadas en agresiones, acusaciones y amenazas.
- b) Estilo manipulador:** Se trata de hipnotizar a las personas que están en su alrededor para que realicen las actividades y gustos de la persona

manipuladora. Este estilo se basa en la utilización de los procesos cognitivos y lógicos de la persona que se relaciona con su entorno.

**c) Estilo pasivo:** Estas son personas dejan que otros decidan sobre él, no es capaz de defender opiniones y pensamientos propios, es aquí en donde los demás estilos toman ventaja sobre éste.

**d) Estilo asertivo:** Es la persona más capacitada para negociar un acuerdo dentro de una problemática de equipo defendiendo sus derechos e intereses, sin utilizar la agresión, violencia o insultos.

En consecuencia puedo afirmar que para conseguir las relaciones interpersonales ideales en la red educativa Yachasqanchista Puririchisun debe prevalecer el estilo asertivo es decir los docentes deben ser capaces de negociar acuerdos por el bien del grupo sin necesidad de llegar a la violencia o insultos, dejando el lado el estilo agresivo y manipulador ante las diferentes situaciones que se presentan en el actuar diario.

#### **1.3.4.5 Factores que Intervienen en las Relaciones Interpersonales Docentes**

Los que intervienen en el desarrollo de las relaciones interpersonales entre los docentes son la personalidad al respecto (Aamodt, 2010) determina: “los factores principales que toman relevancia dentro de las interacciones personales, estos son:”

Posteriormente se detalla los elementos que intervienen en las relaciones interpersonales que determina (Aamodt, 2010):

- **La personalidad:**

Se define como los modos en que un individuo reacciona e interactúa con otros, haciendo referencia a un estilo dinámico que detalla el crecimiento y desarrollo del sistema psicológico de una persona.

#### **Determinantes de la personalidad:**

**A. Herencia:** son aquellos factores que son determinados mediante la concepción genética del ser humano, la estatura, físico, atractivo del rostro, el sexo, el temperamento, la composición, y los reflejos musculares, entre otros. Todos estos componentes que afectan las relaciones sociales directa o

indirectamente son determinados por los padres de cada uno, por lo que influyen de una manera directa en la construcción de la personalidad.

**B. El ambiente:** Es el medio o la cultura en la que cada persona crece y se desenvuelve, los diversos condicionamientos a los que está expuesto el ser humano, como la familia, los amigos o los grupos sociales, determinan gran parte de la personalidad.

Para esta clasificación se han tomado en cuenta los siguientes aspectos: Defender los intereses propios de la persona, demostrar los sentimientos de forma clara, respetar el derecho ajeno, aceptar los sentimientos y pensamientos de los demás, manifestar las discrepancias y de qué manera se hace, si no entiende pedir explicaciones y por último saber decir que no.

**C. La situación:** Son los diversos momentos de la vida que van a moldear el carácter de las personas.

**Características de la personalidad:**

**-Extroversión:** Sociable y platicador.

**-Afabilidad:** Buen carácter y muy participativo

**-Rectitud:** Responsabilidad, confianza, persistente y encaminado hacia los objetivos

**-Estabilidad emocional:** Tranquilo, entusiasta, positivo, deprimido en ocasiones.

**-Apertura a la experiencia:** Imaginación, dado al arte y al intelecto.

Del mismo modo se puede decir que el factor que interviene principalmente en las relaciones interpersonales entre los docentes es la personalidad que está determinada por la herencia, ambiente y la situación a la vez también se debe resaltar el tipo de personalidad con que poseen cada docente debe ser sociable, participativo, responsable, persistente, tener estabilidad emocional e imaginación dotado de arte e intelecto.

#### **1.3.4.6 Otros factores que influyen en las relaciones interpersonales**

Los valores y actitudes son otros factores que influyen en las relaciones interpersonales como indica (Aamodt, 2010).

Seguidamente se detalla cada uno de esos otros factores:

- **Los valores:**

Son los modos específicos de la conducta que conlleva al sujeto a tener claro lo que es bueno o malo.

- **Las actitudes:**

Son afirmaciones que expresan sentimientos positivos o negativos en la interacción con personas u objetos. Demostrando cómo se siente el individuo en una determinada situación, pues la actitud sobrelleva cognición, afecto y conducta.

Efectivamente los valores y actitudes son factores que también influyen considerablemente en las relaciones interpersonales entre docentes porque constituyen convicciones de lo que es malo y bueno y estas expresen sentimientos de afecto y conducta.

#### **1.3.4. 7 Relaciones Interpersonales entre los maestros**

Las relaciones interpersonales entre maestros es inherente al trabajo en equipo al respecto (Ararteko, 2010) manifiesta “que en las relaciones interpersonales entre los maestros es esencial en la formación de un equipo laboral, mediante equipos de trabajo, comisiones, entre otros, sin embargo como en todo grupo son habituales ciertas problemáticas en toda interrelación, los docentes tendrán que ser tolerantes aunque existan puntos de vista diversos, rencillas o diversas perspectivas son ellos los responsables de conducir hacia una misma dirección el proceso educativo, y estar dispuestos para solucionar problemas tener buenas relaciones interpersonales.”

(Ararteko, 2010) explica que “son inevitables los conflictos en las relaciones interpersonales entre los docentes de una Institución Educativa, pues al provenir de diversas culturas chocan entre sí, a esto se le agrega que los niveles de afectividad en este sector son variados, pues algunos maestros podrían presentar niveles de autoestima bajos y éstos se convierten en factores detonantes de malas o buenas relaciones, además se agregan otros como los caracteres psicológicos, estatus social, educación, nivel académico, entre otros.”

(Ararteko, 2010) Enuncia que “en el contexto en donde realizó algunas investigaciones sobre las relaciones interpersonales entre los maestros, influye

drásticamente el tipo de comunicación que se tenga entre sí”. Y ello muestra un cuadro de conversación que cuida de las relaciones humanas:

Afirmación	Pregunta
Creo que nuestra relación es buena.	¿Pero crees que podríamos mejorarla?
Sé que nuestra relación posee un clima agradable	¿Lo podemos mantener siempre?
Tenemos una relación de amistad	¿Crees que podríamos conocernos más a profundidad?

Fuente: Arateko (2010)

En consecuencia puedo establecer de lo antes mencionado que entre los docentes de la red educativa Yachasqanchista Puririchisun se observa en las reuniones para tocar temas pedagógicos, metodológicos, entre otros temáticas que establece un pilar imprescindible para fortalecer relaciones interpersonales buenas o malas entre ellos, asimismo la continuidad que se congregan es vital, pues el reunirse dos o tres veces al mes, no genera la misma discusión o aproximación que una o dos veces por semana y para obtener muy buenas relaciones interpersonales en los docentes se requiere persistencia y seguridad emocional, y sobre todo un proceso de cambio.

#### 1.4 Formulación del problema

¿Qué tipo de relación existe entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en docentes de la Red Educativa “Yachasqanchista Puririchisun” del distrito de Pichirhua - 2017?

#### 1.5 Justificación del problema

La presente investigación se justifica en términos de conveniencia puesto que a través de nuestra propuesta será posible fortalecer y viabilizar la correspondencia que existe entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes que conforman la red educativa Yachasqanchista Puririchisun. Así mismo la presente investigación tiene relevancia social, porque destaca el valor del constructo inteligencia emocional ya planteado por Goleman, desde 1990, pero muy poco conocido y desarrollado en las Instituciones educativas.

Hoy en día se exigen docentes libres emocionalmente inteligentes, capaces de crear buenas relaciones interpersonales, consiguiendo equilibrar directamente aspectos relacionados con sus emociones que cambie el entorno.

Por todo esto es ineludible que los docentes que integran la red educativa “Yachasqanchista Puririchisun” tengan la destreza de conocerse a sí mismo, y a las personas que los rodean, manejar sus emociones y entender a los demás, constituir habilidades personales, estar comprometidos con la gente y su entorno, realizar trabajos en equipo y buscar la mejora de dificultades y solución asertiva de los conflictos.

Esto tiene implicancias prácticas que van desde el desarrollo de las habilidades de inteligencia emocional en los docentes, les ayudará a adquirir habilidades de afrontamiento también servirá para conseguir alumnos emocionalmente más preparados, es decir, con mayor capacidad para percibir, comprender y regular las emociones propias y de los demás, afrontar mejor los sucesos estresantes de tipo laboral manejando debidamente las respuestas emocionales negativas que salen de las interacciones con los compañeros de trabajo, los padres y los propios niños. La importancia del tema es que la comunidad educativa reconozca sus respuestas personales, emocionales, y logren controlarlos, con el fin de que el impacto que genera en su entorno sea positivo y que éstos se percaten de lo importante que es para generar buenas relaciones interpersonales.

Ahora bien el valor teórico del presente trabajo reside en el estudio de la correspondencia que hay entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en los docentes que conforman la red educativa Yachasqanchista Puririchisun. Toda vez que contribuye solidificar criterios de desarrollo entre la inteligencia emocional y relaciones interpersonales.

Finalmente su utilidad metodológica es de gran importancia a debido a su carácter participativo e inclusivo deslizándose esta investigación a una población muestral de 36 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria mediante un test validado por un especialista.

Con la presente investigación se contribuirá que los maestros presten atención al desarrollo, importancia y conocimiento de la inteligencia emocional en su desarrollo profesional y personal.

## **1.6 Hipótesis de Investigación**

### **1.6.1 Hipótesis General**

“Existe relación positiva entre inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Red Educativa “Yachasqanchista Puririchisun” del distrito de Pichirhua, 2017.”

### **1.6.2 Hipótesis Específicas**

#### **1.6.2.1 Hipótesis específica 1**

Existe relación positiva entre la inteligencia emocional y las relaciones humanas de los docentes de la Red Educativa “Yachasqanchista Puririchisun, distrito de Pichirhua -2017.

#### **1.6.2.2 Hipótesis específica 2**

Existe relación positiva entre la inteligencia emocional y relaciones laborales de los docentes de la Red Educativa “Yachasqanchista Puririchisun, distrito de Pichirhua -2017”.

## **1.7 Objetivos**

### **a) Objetivo general:**

Determinar la relación que existe entre Inteligencia Emocional y las relaciones interpersonales, de los docentes de la Red Educativa “Yachasqanchista Puririchisun”, distrito de Pichirhua -2017”.

### **b) Objetivos específicos**

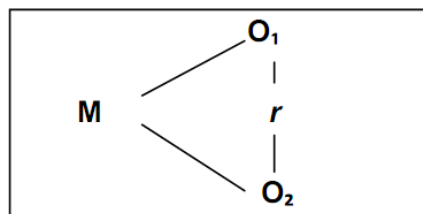
- Establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y las relaciones humanas de los docentes de la Red Educativa “Yachasqanchista Puririchisun”, distrito de Pichirhua -2017.
- Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y las relaciones laborales de los docentes de la Red Educativa “Yachasqanchista Puririchisun”, distrito de Pichirhua -2017.



## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

En esta investigación se utilizó el diseño de investigación descriptiva de tipo correlacional en el cual se estableció una correlación entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales teniendo en cuenta el gráfico siguiente:



**Donde:**

**M:** Muestra = 36 docentes

**O1:** Variable 1: Inteligencia Emocional

**O2:** Variable 2: Relaciones Interpersonales

**r:** La relación de las variables de estudio

### 2.2 Variable y operacionalización

**Variable: Inteligencia Emocional**

Variable	Definición de conceptos	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Inteligencia Emocional	La inteligencia emocional es el conjunto de habilidades personales, emocionales, sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarse y enfrentar a las demandas y presiones del medio. Como tal, nuestra inteligencia no cognitiva es un factor importante en la determinación de la habilidad para tener éxito en la vida, influyendo directamente en el bienestar general y en la salud emocional. (Bar On, 1997)	La variable inteligencia emocional se medirá mediante la aplicación de un instrumento llamado Inventario de CE de Bar-On (ICE) que consta de 133 ítems y que evalúa los cinco dimensiones de la inteligencia emocional, donde los ítems se elaboraron en base a los indicadores de las dimensiones atendiendo a la variable que se plantea en la investigación.	Intra personal	Comprensión de sí Mismo. Asertividad Autoconcepto. Autorrealización. Independencia.	Ordinal  4 Optimo 3 Aceptable 2 Regular 1 Baja
			Interpersonal	Empatía. Relaciones Interpersonales Responsabilidad Social.	
			Adaptabilidad	Solución de Problemas. Prueba de Realidad. Flexibilidad	
			Manejo de estrés	Tolerancia al Estrés. Control de Impulsos	
			Estado de ánimo general	Felicidad Optimismo	

## Variable 2: Relaciones Interpersonales

Variable	Definición de conceptos	Definición operacional	Dimensi ones	indicadores	Escala de medición
Relaciones Interpersonales	Las relaciones interpersonales como indica (Teixidó, 2009) en su obra “la acogida al profesorado de nueva incorporación”. “El estudio de relaciones existentes, destacan siempre la conexión e interacción constante de personas con características comunes, es decir, de la misma especie, a nivel laboral, social, cultural, entre otros, resaltando que esta interacción va vinculada de persona a persona. Sin importar que tipo de relación sea, el ser humano es una pieza fundamental para que dichas relaciones se generen, las mismas se manejan a través de ciertas herramientas que facilitan su uso, tales herramientas son la comunicación, la confianza, la pertenencia, rendimiento, colaboración, entre otros, dependiendo de estos factores para que las relaciones interpersonales y todos los tipos de relaciones existentes den como resultado ambientes afables para los distintos tipos de organizaciones.”	La información se recogerá de la aplicación del “cuestionario de relaciones interpersonales” está formado 16 preguntas cerradas y respuestas cerradas, con posibilidad de cuatro (4) alternativas de respuestas (siempre, casi siempre, a veces y nunca), donde los ítems se elaboraron en base a los indicadores de dos dimensiones atendiendo a las variables que se plantearon en la investigación.	Relacion es Humanas	Actitudes (1-2)	Ordinal  4 muy buena 3 buena 2 regular, 1 mala
				Empatía (3-4)	
				Comunicación (5-6)	
				Emociones (7-8)	
			Relacion es Laborales	Individuales (9-10)	
				Colectivas (11-12)	
				Disposición (13-14)	
				Ambiente de Trabajo (15-16)	

### 2.3 Población y muestra

Según (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010) define como población, “a la totalidad de individuos a quienes se generalizarán los resultados del estudio, que se encuentran delimitados por características comunes y que son precisados en el espacio y tiempo.”

En la presente investigación la población universal está conformado por 36 docentes de las diferentes instituciones de los niveles inicial, primaria y secundaria la red educativa Yachasqanchista Puririchisun del distrito de Pichirhua, periodo 2017 tal como se detalla en el siguiente cuadro:

N°	I.E.	Nivel	Cargo	N° de Docentes
01	N° 1084- Chucupalla	Inicial	Docente de aula	01
02	N° 1073- Accopampa		Docente de aula	01
03	N° 96 Chalhuani		Docente de aula	01
04	N° 1085- Comunpata		Docente de aula	01
05	N° 116- Lucuchanga		Docente de aula	01
06	N° 1082- Charauro		Docente de aula	01
07	N°737- Allpachaca		Docente de aula	01
08	N° 727- Itucunga		Docente de aula	01
09	N° 121 – Auquibamba		Docente de aula	01
10	N° 129 – Piscaya		Docente de aula	01
11	N° 117 – Cotarma		Docente de aula	01
12	N° 1103 – Sallac		Docente de aula	01
13	N° 215 Ocrabamba		Docente de aula	01
14	N° 1078-Atumpampa		Docente de aula	01
15	N° 47 – Pichirhua		Docente de aula	01
16	N° 54901 -Allpachaca	Primaria	Docente de aula	03
18	N° 54663- Sallac		Docente de aula	01
19	N° 54519 Auquibamba		Docente de aula	02
20	N° 54488 Comunpata		Docente de aula	03
21	N° 54033 - Lucuchanga		Docente de aula	04
22	Secundaria - Lucuchanga	Secundaria	Docente de aula	08
<b>Total</b>	<b>22</b>		<b>Total</b>	<b>36</b>

Fuente: Libro de Acta de la red educativa Yachasqanchista Puririchisun

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.4.1 Técnicas**

La técnica utilizada en esta investigación para la variable inteligencia emocional es la evaluación psicométrica individual de toda la población muestral.

Para la variable de relaciones interpersonales la técnica de recolección de datos usada en la presente investigación es la encuesta, es una técnica de recolección de datos en investigaciones de campo, que consiste en obtener información de la población muestral.

Esta encuesta es una técnica que permite efectuar un diagnóstico en el cual, se explica el análisis de las relaciones interpersonales que manipulan los docentes de la red educativa Yachasqanchista Puririchisun del distrito de Pichirhua.

### **2.4.2 Instrumentos**

Para la variable inteligencia emocional se utilizó es el siguiente el instrumento: Test de inteligencia emocional:

#### **“Inventario de Inteligencia Emocional de Bar On”**

El Nombre original del instrumento utilizado es; EQ-I Bar On Emotional Quotient Inventory, creado por, (On, 2005) el cual es natural de la ciudad de Toronto - Canadá. La prueba, evalúa las habilidades emocionales y sociales.

El instrumento que ha sido utilizado refleja 133 ítems y está formada por 15 subcomponentes. Para esto se crearon 5 dimensiones o componentes.

El autor explica “como primer componente Intrapersonal; el cual mide los subcomponentes de comprensión emocional de sí mismo, asertividad, autoconcepto, autorrealización e Independencia”. Tenemos además, la dimensión Interpersonal, que mide la empatía, relaciones interpersonales y responsabilidad social. Adaptabilidad, mide las áreas de solución de problemas, prueba de la realidad y flexibilidad. Manejo de Estrés, mide la tolerancia al estrés y el control de impulsos. Finalmente, el estado de Ánimo en General mide la felicidad y optimismo”.

El autor determina los puntajes de calificación y su significancia son:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Rara vez	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Siempre es mi caso

#### **Valoración por dimensiones**

Puntuaciones	Niveles	Dimensiones	Indicadores
0 - 39	<i>Bajo</i>	Intrapersonal	Comprensión de sí Mismo.
40 - 79	<i>Regular</i>		Asertividad
80 - 119	<i>Aceptable</i>		Autoconcepto.
120 - 160	<i>Óptimo</i>		Autorrealización. Independencia.
0 - 28	<i>Bajo</i>	Interpersonal	Empatía.
29 - 57	<i>Regular</i>		Relaciones interpersonales
58 - 86	<i>Aceptable</i>		Responsabilidad Social.
87 - 116	<i>Óptimo</i>		
0 - 25	<i>Bajo</i>	Adaptabilidad	Solución de Problemas.
26 - 51	<i>Regular</i>		Prueba de Realidad.
52 - 77	<i>Aceptable</i>		Flexibilidad
78 - 104	<i>Optimo</i>		
0 - 18	<i>Bajo</i>	Manejo de estrés	Tolerancia al Estrés.
19 - 37	<i>Regular</i>		Control de Impulsos
38 - 56	<i>Aceptable</i>		
57 - 76	<i>Optimo</i>		
0 - 18	<i>Bajo</i>	Estado de ánimo general	Felicidad
19 - 37	<i>Regular</i>		Optimismo
36 - 53	<i>Aceptable</i>		
54 - 72	<i>Optimo</i>		

Fuente: Ficha Técnica de inteligencia emocional

#### **Validez:**

La validez del I-CE fundamentalmente está destinado a demostrar cuán exitoso y eficiente es el instrumento.

Dicho instrumento ha sido validado el contenido y la forma porque es un test que ha sido aplicada durante años en el desarrollo de diversas tesis de postgrado en a nivel nacional e internacional.

#### **Confiabilidad:**

Para la muestra los coeficientes alfa de Cronbach en cuanto a consistencia interna para el inventario total es 0,996.

#### **Cuestionario de relaciones interpersonales**

En la variable relaciones interpersonales se utilizara un cuestionario como instrumento de evaluación que se emplea en la población muestral. Silva cita a Bolívar (2008), donde “el cuestionario es un instrumento de recolección de datos, integrado por preguntas que solicitan información referida a un problema, objeto o tema de investigación, el cual, es administrado a un grupo de personas”. (p.191). Este cuestionario está constituido por una escala de Likert con 16 preguntas cerradas y respuestas cerradas, con posibilidad de cuatro (4) alternativas de respuestas (siempre, casi siempre, a veces y nunca), donde los ítems se elaboran en base a los indicadores de las dos dimensiones atendiendo a la variable que se plantea en la investigación.

Una vez obtenidos los datos, se procede a analizar cada una de las variables, de manera tal, que se puedan dar conclusiones y sugerir un conjunto de recomendaciones que pudiesen mejorar o afianzar los aspectos presenciados en el presente estudio.

### Valoración por dimensiones

Puntuaciones	Niveles	Dimensiones	Indicadores	Ítems
0 - 5	Mala	Relaciones Humanas	Actitudes	1- 2
6 - 11	Regular		Empatía	3-4
			Comunicación	5-6
12 - 17			Buena	Emociones
18 - 24	Muy Buena			
0 - 5	Mala	Relaciones Laborales	Individuales	9-10
6 - 11	Regular		Colectivas	11-12
			Disposición	13-14
12 - 17	Buena		Ambiente de Trabajo	15-16
18 - 24	Muy Buena			

Fuente: Ficha técnica del test relaciones interpersonales.

### Validez

(Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010) Afirman que la validez “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p.201)

El instrumento utilizado en la presente investigación es el cuestionario para medir las relaciones interpersonales que se validaron a través de juicio de expertos.

(Ver anexo 4)

#### **Cuadro de validación de juicio de expertos**

<b>EXPERTOS</b>	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>		
	<b>BUENO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>DEFICIENTE</b>
Dr. Raúl Cayllahua Ramírez	X		
Mag. Nelly Carranza Yuncor	X		
Mag. Catalina Castillo Cáceres	X		
<b>Valoración del instrumento</b>	X		
<b>Opinión de aplicabilidad</b>	<b>APLICABLE</b>		

Fuente: Ficha de validez del cuestionario 2017.

#### **Confiabilidad**

Para dar la confiabilidad del instrumento de medición se utilizó el coeficiente de alfa de cronbach que se realizó aplicando el programa SPSS versión 22 para la variable de relaciones interpersonales. A continuación se muestra las siguientes tablas:

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		<b>N</b>	<b>%</b>
Casos	Válido	36	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	36	100,0

Fuente: Elaboración Propia

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
	,945	16

Fuente: Elaboración propia



## 2.5 Método de análisis de datos

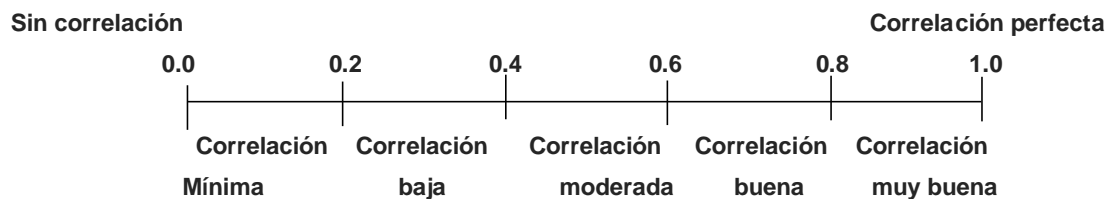
En esta investigación se utilizó los siguientes métodos:

La calificación de los instrumentos se anotó los puntajes marcados por los mismos docentes a una hoja Excel de cada dimensión y cada variable en estudio.

Es decir la data de las dos variables.

Luego se ingresaron los datos directamente a la computadora, utilizando como ayuda el programa estadístico SPSS/PC+V22.0.

Para la correlación de las variables de estudio se utilizó la Rho Spearman. Así mismo se utilizó los siguientes baremos de coeficiente de correlación para establecer el nivel de correlación.



- Para el análisis de los datos obtenidos se empleó estadísticos como:
  - ☞ Distribución de frecuencias de absoluta simple, porcentual con sus respectivos gráficos e interpretación.
- La confrontación de las conclusiones de las Tesis citadas en los “antecedentes” y con los planteamientos del “marco teórico” se hizo mediante la discusión de los resultados.
- Las conclusiones se expresaron teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos.

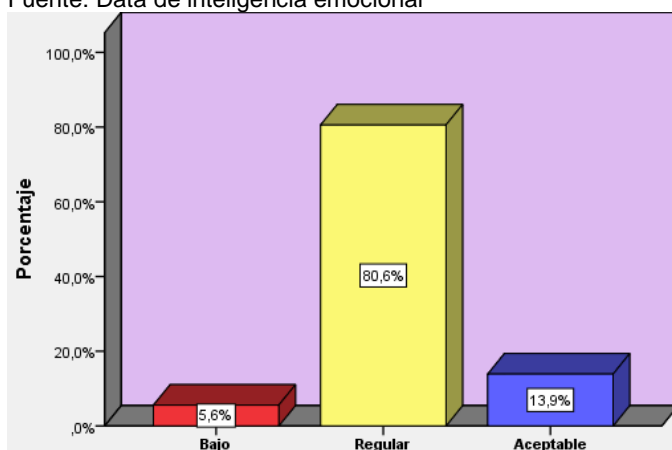
### III. RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la base al análisis estadístico realizado de las cinco dimensiones de la variable de inteligencia emocional y dos de la variable relaciones interpersonales como se muestra en las siguientes tablas y gráficos con sus respectivas interpretaciones:

**Tabla 1: Dimensión Intrapersonal**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	5,6	5,6	5,6
	Regular	29	80,6	80,6	86,1
	Aceptable	5	13,9	13,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Data de inteligencia emocional



**Figura 1: Categoría Intrapersonal**

Fuente: Data Inteligencia Emocional

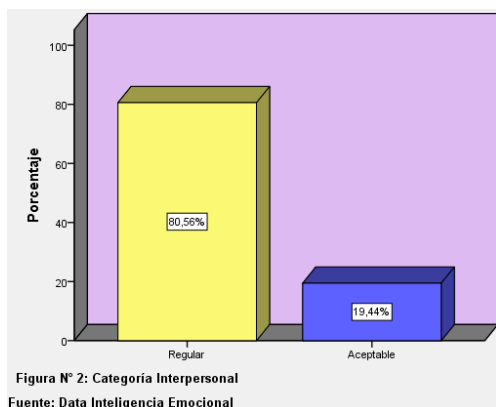
#### Interpretación:

Mayor porcentaje de apreciación en la dimensión intrapersonal se observa en el nivel regular con un 80.6% equivalente a 29 participantes, en menor porcentaje en los niveles bajo, aceptable y en 0% porcentaje en nivel óptimo, con 5.6%, 13.9%, equivalentes a 2 y 5, participantes respectivamente. En esta tabla 1 y gráfico se puede apreciar que los docentes de la red trabajan de manera independiente y tienen regular desarrollo de autoconfianza, autoestima, auto comprensión y automotivación.

**Tabla 2: Dimensión de interpersonal**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	29	80,6	80,6	80,6
	Aceptable	7	19,4	19,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Data de inteligencia emocional



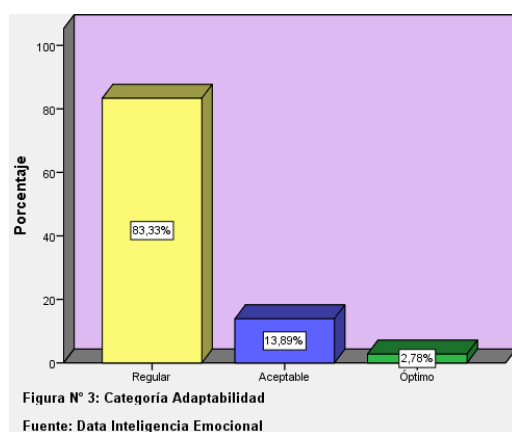
### Interpretación:

Mayor porcentaje de apreciación en la dimensión interpersonal se observa en el nivel regular con un 80.6% equivalente a 29 docentes, en menor porcentaje en nivel aceptable, con 19.4%, equivalente a 7 docentes respectivamente. Esto se aprecia en la tabla 2 y grafico que los maestros son poco empáticos, poco sociales y en la red existen conflictos y problemas en las relaciones interpersonales aún carecen de la habilidad social.

**Tabla 3: Dimensión de Adaptabilidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	30	83,3	83,3	83,3
	Aceptable	5	13,9	13,9	97,2
	Óptimo	1	2,8	2,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Data de inteligencia emocional



### Interpretación:

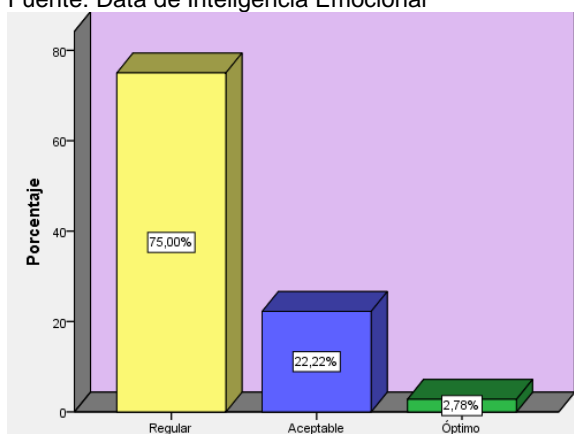
Mayor porcentaje de apreciación en la dimensión de adaptabilidad se observa en el nivel regular con un 83.3% equivalente a 30 docentes, en menor porcentaje en los niveles aceptable y óptimo, con 13.9%, 2.8%, equivalentes a 5 y 1 docente

respectivamente. En la tabla y grafico 3 se puede observar que los docentes son regularmente interesados, poco flexibles en la resolución de problemas que se suscitan en las diferentes actividades de la red es decir carecen aún de prueba de realidad, flexibilidad y resolución de problemas.

**Tabla 4: Dimensión del manejo de estrés**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	27	75,0	75,0	75,0
	Aceptable	8	22,2	22,2	97,2
	Óptimo	1	2,8	2,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Data de Inteligencia Emocional



**Figura N° 4: Categoría Manejo de Estrés**

Fuente: Data Inteligencia Emocional

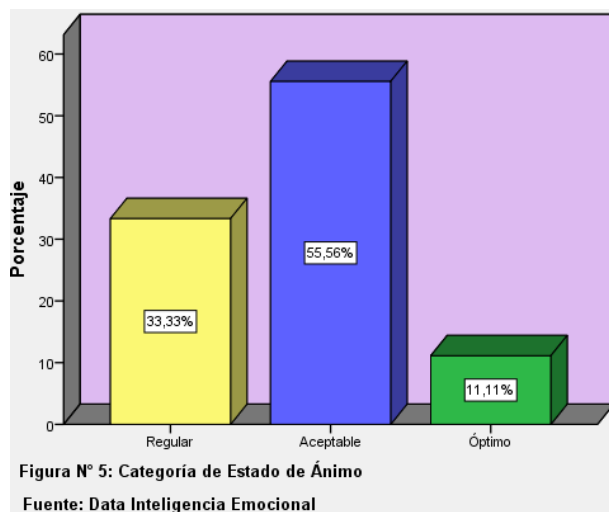
### Interpretación:

Mayor porcentaje de la dimensión del de manejo de estrés se observa en el nivel regular y con un 75.0% equivalente a 27 docentes, en menor porcentaje en los niveles aceptable y en escaso porcentaje en nivel óptimo, con 22.2%, 2.8%, equivalentes a 8, y 1 docente respectivamente. En esta tabla y grafico se muestra que en esta dimensión los docentes regularmente toleran al estrés del mismo modo el control de impulsos.

**Tabla N° 5: Dimensión de estado de ánimo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<b>Regular</b>	12	33,3	33,3	33,3
	<b>Aceptable</b>	20	55,6	55,6	88,9
	<b>Óptimo</b>	4	11,1	11,1	100,0
	<b>Total</b>	36	100,0	100,0	

Fuente: Data de Inteligencia Emocional



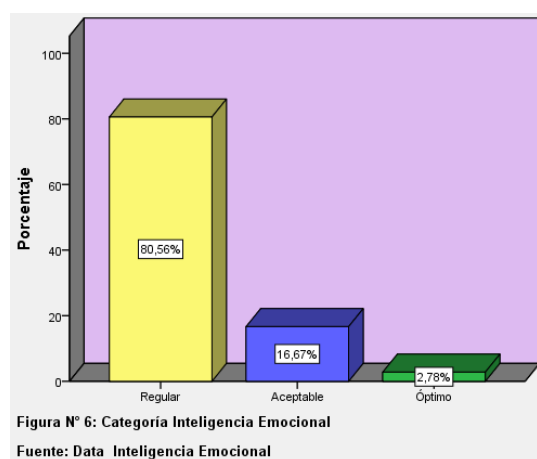
### Interpretación:

Mayor porcentaje de apreciación del estado de ánimo se observa en el nivel aceptable con un 55.6% equivalente a 20 docentes, en menor porcentaje en los niveles regular y en escaso porcentaje en nivel óptimo, con 33.3%, 11.1%, equivalentes a 12 y 4 docentes respectivamente. En esta tabla y grafico se muestra que el 56.6% de docentes demuestran aceptablemente su estado de ánimo o sea son optimistas y felices.

Tabla N° 6: Variable Inteligencia Emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<b>Regular</b>	29	80,6	80,6	80,6
	<b>Aceptable</b>	6	16,7	16,7	97,2
	<b>Óptimo</b>	1	2,8	2,8	100,0
	<b>Total</b>	36	100,0	100,0	

Fuente: Data de Inteligencia Emocional



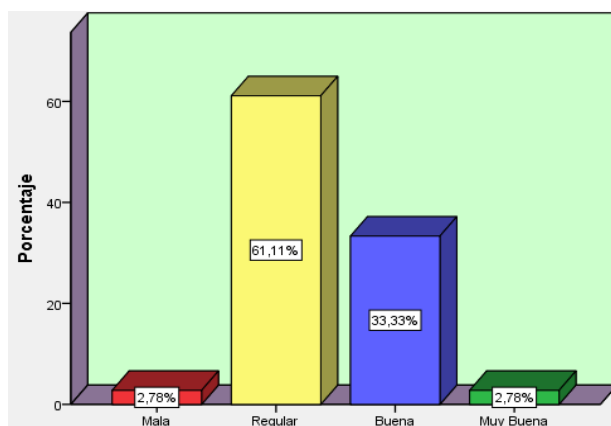
### Interpretación:

Mayor porcentaje de apreciación de la variable inteligencia emocional se observa en el nivel regular con un 80.6% equivalente a 29 docentes, en menor porcentaje en los niveles aceptable y en escaso porcentaje en nivel óptimo, con 16.7%, 2.8%, equivalentes a 6, y 1 docente respectivamente. Por lo tanto un porcentaje mayor son emocionalmente inteligentes regularmente.

**Tabla 7: Dimensión Relaciones Humanas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<b>Mala</b>	1	2,8	2,8	2,8
	<b>Regular</b>	22	61,1	61,1	63,9
	<b>Buena</b>	12	33,3	33,3	97,2
	<b>Muy Buena</b>	1	2,8	2,8	100,0
	<b>Total</b>	36	100,0	100,0	

Fuente: Data de Relaciones Interpersonales



**Figura N° 7: Categoría de las Relaciones Humanas**

Fuente: Data Relaciones Interpersonales

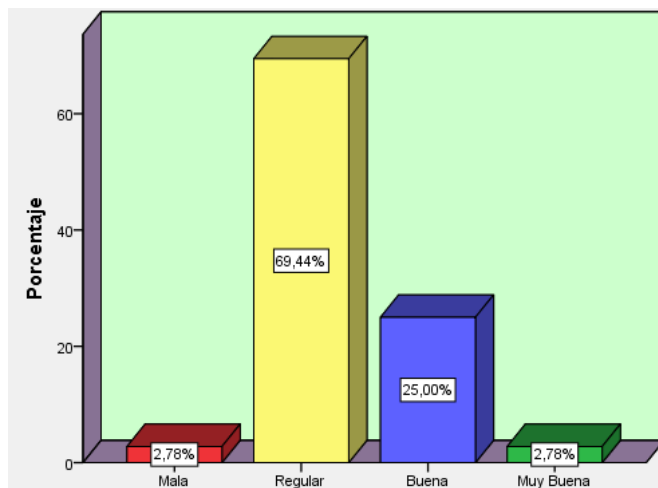
### Interpretación:

Mayor porcentaje de apreciación de relaciones humanas se observa en el nivel regular con un 61.1% equivalente a 22 docentes, en menor porcentaje en el nivel buena, y escaso porcentaje el nivel malo y muy bueno con 33.3%, 2.8% y 2.8% equivalentes a 12, 1, 1 docente respectivamente. En esta tabla y grafico se aprecia que en los docentes existe relaciones humanas regularmente es decir formal o informalmente donde presentan actitudes y comportamientos dentro y fuera de la red educativa.

**Tabla 8: Dimensión Relaciones Laborales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<b>Malo</b>	1	2,8	2,8	2,8
	<b>Regular</b>	25	69,4	69,4	72,2
	<b>Buena</b>	9	25,0	25,0	97,2
	<b>Muy Buena</b>	1	2,8	2,8	100,0
	<b>Total</b>	36	100,0	100,0	

Fuente: Data de Inteligencia Emocional

**Figura N° 8: Categoría Relaciones Laborales**

Fuente: Data Relaciones Interpersonales

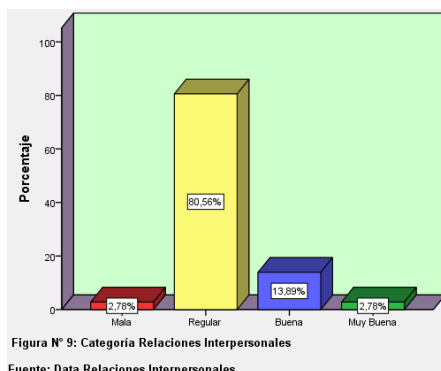
### Interpretación:

Mayor porcentaje de apreciación de relaciones laborales se observa en el nivel regular con un 69.4% equivalente a 25 docentes, en menor porcentaje en el nivel buena, y escaso porcentaje el nivel malo y muy bueno con 25.0%, 2.8% y 2.8% equivalentes a 19, 1, 1 docente respectivamente. En esta tabla se percibe que los docentes de la red se dan de forma individual y colectiva porque cumple funciones iguales y en mismo contexto estableciendo prioridades que logren perfeccionar las competencias de la red educativa.

**Tabla 9: Variable de Relaciones interpersonales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<b>Malo</b>	1	2,8	2,8	2,8
	<b>Regular</b>	29	80,6	80,6	83,3
	<b>Buena</b>	5	13,9	13,9	97,2
	<b>Muy Buena</b>	1	2,8	2,8	100,0
	<b>Total</b>	36	100,0	100,0	

Fuente: Data de Relaciones Interpersonales



### Interpretación:

Mayor porcentaje de apreciación de la variable relaciones interpersonales se observa en el nivel regular con un 80.6% equivalente a 29 docentes, en menor porcentaje en el nivel bueno con 13.9%, equivalente a 5 docentes y en escasos porcentajes los niveles malo y muy bueno con 2.8% equivalente a 1 docente respectivamente. Esta tabla muestra que entre los docentes existe una relación interpersonal que es el fruto del compartir el trabajo en un mismo contexto interactuando de forma regular con los demás. Es decir que a un hay docentes que interactúan negativamente.

**Tabla 10: Prueba de Kolmogorov-Smirnov de inteligencia emocional y Relaciones Interpersonales**

		IN	IT	AD	ME	EA	IE	RH	RL	RI
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	65,61	50,75	49,19	32,78	39,06	237,39	11,31	10,81	22,11
	Desviación estándar	17,452	9,012	12,33	10,296	8,438	49,873	1,849	2,040	3,725
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,129	,116	,135	,136	,133	,160	,240	,260	,239
	Positivo	,129	,116	,135	,136	,133	,160	,215	,196	,239
	Negativo	-,079	-,084	-,081	-,107	-,082	-,121	-,240	-,260	-,210
Estadístico de prueba		,129	,116	,135	,136	,133	,160	,240	,260	,239
Sig. asintótica (bilateral)		,140 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,093 <sup>c</sup>	,090 <sup>c</sup>	,107 <sup>c</sup>	,020 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

Fuente: Data de Inteligencia Emocional y Relaciones Interpersonales

### Interpretación:

Se utilizó la prueba kolmogorov-Smirnov, para observar la función del nivel de significancia bilateral y poder determinar si se usara la fórmula de Pearson o la Rho Spearman (si  $p > 0,05$  se usará Pearson y si  $p < 0,05$  se usara Rho Spearman). Por lo que implica utilizarla formula Rho Spearman para encontrar las correlaciones entre las variables inteligencia emocional y relaciones interpersonales y entre sus dimensiones.



### Contraste de hipótesis general

Existe relación positiva entre la Inteligencia Emocional y relaciones interpersonales en los docentes de la Red Educativa “Yachasqanchista Puririchisun” del distrito de Pichirhua, 2017.

### Hipótesis general nula

No existe relación positiva entre la Inteligencia Emocional y relaciones interpersonales en los docentes de la Red Educativa “Yachasqanchista Puririchisun” del distrito de Pichirhua, 2017.

**Tabla 11: Prueba de hipótesis de la inteligencia emocional y relaciones interpersonales**

			IE	RI
Rho de Spearman	IE	Coeficiente de correlación	1,000	,437**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	36	36
	RI	Coeficiente de correlación	,437**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	36	36

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Interpretación

En la tabla se aprecia que la variable inteligencia emocional se relaciona con la variable relaciones interpersonales. Según Rho de Spearman el coeficiente de correlación es de 0.437 con un nivel de significancia de 0,01; y de acuerdo al baremo de estimación existe correlación positiva moderada lo que significa que la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales tiene una relación positiva moderada de los docentes de la Red Educativa “Yachasqanchista Puririchisun” del distrito de Pichirhua , 2017. Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula.

### Contraste de hipótesis específicas

#### Hipótesis específica 1

Existe relación entre la inteligencia emocional y las relaciones humana de los docentes de la red educativa Yachasqanchista Puririchisun del distrito de Pichirhua, 2017.

#### Hipótesis específica 1 nula:

No existe relación entre la inteligencia emocional y las relaciones humana de los docentes de la red educativa Yachasqanchista Puririchisun del distrito de Pichirhua, 2017.

**Tabla 12: Correlaciones de inteligencia emocional y relaciones humanas**

			IE	RH
Rho de Spearman	IE	Coefficiente de correlación	1,000	,233
		Sig. (bilateral)	.	,171
		N	36	36
	RH	Coefficiente de correlación	,233	1,000
		Sig. (bilateral)	,171	.
		N	36	36

**Interpretación**

En la tabla se observa el coeficiente de correlación es de 0.233; significa que existe correlación positiva baja entre la inteligencia emocional y relaciones Humanas. Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

**Hipótesis específica 2**

Existe relación positiva entre la inteligencia emocional y las relaciones laborales de los docentes de la red educativa Yachasqanchista Puririchisun del distrito de Pichirhua, 2017.

**Hipótesis específica 2 nula**

No existe relación positiva entre la inteligencia emocional y las relaciones laborales de los docentes de la red educativa Yachasqanchista Puririchisun del distrito de Pichirhua, 2017.

**Tabla 13: Correlaciones de inteligencia emocional y relaciones laborales**

			IE	RL
Rho de Spearman	IE	Coefficiente de correlación	1,000	,552**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	RL	Coefficiente de correlación	,552**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Interpretación**

En la tabla se muestra el coeficiente de correlación de 0.552; significa que existe una correlación positiva moderada entre la inteligencia emocional y las relaciones laborales es significativa en un nivel de 0.01; por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

#### **IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Es incuestionable que los maestros viven con frecuencia situaciones cargadas emocionalmente donde asumen su rol de formador de personas por ello la inteligencia emocional se ha presentado como característica que facilita las relaciones interpersonales adecuadas y crear condiciones que les permitan sentirse satisfechos.

Debido a estos planteamientos he querido estudiar la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes de la red educativa Yachasqanchista Puririchisun del distrito de Pichirhua; tema que creo que no se le da la debida importancia.

Después de revisar los resultados obtenidos en la presente investigación acerca de la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes de la red educativa “Yachasqanchista Puririchisun” del distrito de Pichirhua, medida con el inventario de Inteligencia Emocional de Bar On, adaptado por Nelly R. Ugarriza se señalan algunas consideraciones teniendo en cuenta los temas relacionados en el cual se fundamenta esta investigación.

Al analizar la hipótesis general la cual se planteó: existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes de la red educativa Yachasqanchista Puririchisun, para aceptar la hipótesis planteada se muestra en la tabla  $\rho = 0,437$  el estudio arrojó que existe correlación positiva moderada entre ambas variables.

Estos datos se ven respaldados con las afirmaciones de:

- Rivas (2015) realizó un estudio descriptivo correlacional, en una muestra conformada por 143 docentes, a quienes aplicó el instrumento inventario emocional Bar On Ice para la variable inteligencia emocional. Llegando a la conclusión que sí existe relación positiva alta entre la Inteligencia Emocional y las competencias directivas en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Carabayllo 2015, hallándose una correlación de 0,613 con un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es moderada.

La propuesta es apoyada por Bar On (1997), quien sostiene “La Inteligencia Emocional, son aquellas habilidades sociales que permiten supervisar, controlar las emociones de uno mismo y de los demás para guiar el pensamiento y acciones de uno mismo”.

Cabe señalar que la importancia de las habilidades y capacidades emocionales en los docentes, como ser empáticos, optimistas, flexibles, ser realista, asertivos, efectivos para entender situaciones problemáticas, así como habilidad para llegar a soluciones adecuadas son competencias propias de personas emocionalmente inteligentes y guardan una relación directa con las relaciones interpersonales. Por lo tanto la inteligencia emocional (IE) se ha presentado como una característica que facilita las relaciones interpersonales, debido a que permite ser consciente de las emociones, comprenderlas, manejarlas en uno mismo y en otros, y utilizarlas para razonar mejor. Entendida como un rasgo de personalidad o como una capacidad cognitiva, se presume componente crucial del ejercicio de la enfermería y del aprendizaje, pues podría facilitar el desempeño en todas aquellas facetas de la actividad donde haya situaciones cargadas de información emocional. Para actuar y ajustar su conducta, además de contar con las capacidades oportunas, el estudiante debe querer hacerlo. Finalmente los docentes necesitan ser capaces de establecer relaciones interpersonales adecuadas porque son importantes en su quehacer pedagógico y forman parte de las competencias necesarias para ejercer en el proceso de enseñanza y aprendizaje con éxito.

En relación a la primera hipótesis específica: existe relación entre la inteligencia emocional y las relaciones humanas de los docentes de la red educativa Yachasqanchista Puririchisun. En la tabla 13 se observa que  $\rho=0,233$  es decir existe una correlación positiva baja entre la variable inteligencia emocional y la dimensión de relaciones humanas.

Este resultado se apoya en (Cárcamo, 1968) “El ser humano es la base de todos los tipos de relaciones existentes; estas relaciones son encaminadas creando relaciones humanas, que comprenden modos de comportamiento y conexiones de las personas dentro o fuera del trabajo. Son importantes para implantar una

actitud, motivación de una sociedad agradable, liberal y sin rencores, según sean los contextos señalados.”

Cabe señalar que las relaciones humanas son importantes para nuestra evolución como sociedad, ya que, es vital para la creación y organización de cualquier tipo de sociedad. El hombre para poder sobrevivir necesita de otras personas, por lo que es imposible vivir sin relaciones humanas. El objetivo de las relaciones humanas es la armonización y empatía para comunicar efectivamente lo que necesitamos y así ayudarnos mutuamente.

En cuanto a las respuestas obtenidas, se evidencia que los docentes, establecen una comunicación informal fuera de los canales regulares es decir comentarios, opiniones, chismes, entre otros, generando información errada o fuera de la veracidad de la misma dentro de la red educativa en cuanto a los compañeros docentes que allí laboran, entorpeciendo las relaciones interpersonales. Resaltando entonces una debilidad para la red educativa en cuanto la necesidad de mantener una comunicación formal en donde se destaque el equilibrio de la información que se maneje.

Al observar la segunda hipótesis que se formuló: existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las relaciones laborales de los docentes de la red educativa Yachasqanchista Puririchisun en la tabla 14 se muestra que  $Rho = 0.552$  encontró una correlación positiva moderada es decir que la inteligencia emocional y las relaciones laborales están correlacionados en forma positiva y esta es significativa en 0,01.

Estos resultados son respaldados por la tesis “Relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente en el aula en la universidad Continental de Huancayo” de Coronel y Ñaupari (2012) corroboran uno de los aspectos más relevantes e importantes de la inteligencia emocional: su efecto sobre el desempeño docente. Ellos hallaron una correlación alta, directa y significativa entre las variables IE y desempeño docente en el aula. Creemos que el buen desempeño docente guarda relación y contribuye al establecimiento de las buenas relaciones interpersonales entre los docentes.

Y a la vez también Escalante (2015) realiza un estudio descriptivo - correlacional, con un diseño no experimental. Cuya muestra estuvo conformada por 158 estudiantes de la Institución Educativa Los Libertadores .Se aplicó la técnica para medir la primera variable Inteligencia emocional, elaborado por: Revven Bar On y adaptado por Nelly Ugarriza, para la Concluyendo en la investigación se ha encontrado que existe una correlación significativa entre Inteligencia Emocional y Clima Social escolar en la Institución Educativa Los libertadores.

Estos resultados se apoyan en Goleman (1998), Bar On (1997), Ugarriza (2001), Que los docentes son personas con niveles altos de optimismo, que demuestran capacidad emocional para buscar el lado más provechoso de la vida y mantener una actitud positiva a pesar de las adversidades y sentimientos negativos. Estas competencias emocionales descritas están relacionadas con las relaciones laborales.

Del análisis de los resultados se puede concluir que, los factores que intervienen en las relaciones laborales de los docentes de la red educativa “Yachasqanchista Puririchisun” son los trabajos colectivos, disposición para trabajar, ambiente de trabajo, intervienen de manera positiva.

Finalmente pienso que esta investigación es un aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones y nuevos métodos de abordaje para el desarrollo personal y profesional de los docentes.

## **V. CONCLUSIONES**

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten concluir lo siguiente:

- Existe relación entre la inteligencia emocional y relaciones interpersonales de los docentes de la red educativa “Yachasqanchista Puririchisun”, estas muestran relación positiva moderada con un índice Rho de Spearman de 0.437, fue significativa en un nivel de 0.01,
- Existe relación entre la inteligencia emocional y las relaciones humanas de los docentes de la red educativa “Yachasqanchista Puririchisun” con un índice Rho de Spearman de 0.233 estos muestran relación positiva baja.
- Se establece que hay relación entre la inteligencia emocional y las relaciones laborales de los docentes de la red educativa Yachasqanchista Puririchisun distrito de Pichirhua -2017, estas muestran relación positiva moderada con un índice Rho de Spearman de 0.552, es significativa con un nivel de 0.01, siendo a su vez el índice más alto de todas las correlaciones.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Después de haber realizado la investigación y con los resultados obtenidos se sugiere tomar decisiones para optimizar la inteligencia emocional y las relaciones personales.

- Se debe propiciar la ejecución de investigaciones respecto de la relación existente entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes en muestras probabilísticas para así generalizar los resultados y revalorar la implicancia de los mismos.
- Los docentes de la red deben mantener una comunicación constante de las necesidades que se tiene como persona, ya sea para mejorar la relación de familia, de amistades, etc. con el fin de evitar concentrar la atención en los problemas personales para no externarlos durante el desarrollo profesional a fin de mejorar la calidad del trabajo.
- Organizar talleres por parte de la coordinación de la red educativa con temas importantes como inteligencia emocional, inteligencias múltiples para el crecimiento personal y familiar.



## VII. REFERENCIAS

(s.f.).

Aamodt, M. (2010). *Psicología Organizacional*. (6ta Ed.) . México D.F.: Wadsworth Cenage Learning. .

Allen, J. G. (2006). *Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.net/psicologia/beneficios-inteligencia-emocional#!>

Anonimo. (2012). *El Alcance de nuestras Emociones*. Obtenido de <http://www.inteligencia-emocional.org/articulos/elalcancedenuestrasemociones.htm>

Arándiga, A. V. (2000). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: EOS.

Ararteko. (2010). *Convivencia y conflicto en los centros educativos*. País Vasco, España: : Gráficas Santa María, .

Cárcamo, M. (1968). *Las Relaciones Humanas y la Administración de Personal*. Santiago de Chile.: Editorial Andrés Bello.

Díaz, M. A. (28 de marzo de 2014). *El Tercer Gran Modelo de la Inteligencia emocional*. Obtenido de <http://miguelangeldiaz.net/el-tercer-gran-modelo-de-inteligencia-emocional-reuven-bar-on/>

Elena, P. y. ((2004), ). *Desigualdad Social y Relaciones de Trabajo*. (España): Ediciones Universidad de Salamanca .

Española, R. A. (s.f.). *Diccionario*. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=Lw9LHV8>

Fernandez Berrocal P. y Extremera, N. (2002). *La Inteligencia Emocional como una habilidad esencial en la escuela* . . España: Revista iberoamericana 29 1 - 6.

Fernández, H. R. (2010 ). *Metodología de la investigación*.

Filliogat, I. (1997). *el mundo emocional del niño*.

Filliogat, I. (1998). *Inteligencia Emocional*.

García. (1996). *Relaciones Interpersonales*. Barcelona: Kairos.

Gardner, H. (1983). *Inteligencias Múltiples*. Nueva York: Paidós Basic Books.

Gispert, C. (2000). *Enciclopedia General de Educación*. Madrid: Oceáno.

Godio, J. (2001). *Sociología del trabajo y política*, . Buenos Aires: Corregidor.

Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairos.

Hernandez. (2002). *metodología de la investigación* . España: Kairos.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. Caracas: Mc Graw Hill.

- James, V. (2003). *Dirección de las Relaciones Públicas*. Orlando, Florida: Gestión.
- Landeau. (2007). *Metodología de la investigación*. España: kairos.
- Lazarus, A. A. (1994). *Educacion Emoional*.
- Mayer, s. y. (1996). *iteligencia emocional*.
- Mejías, N. (julio de 2011). *escala de actitudes*. Obtenido de [http://www.odiseo.com.mx/libros-resenas/2011/07/escalas de actitudes-en-investigacion](http://www.odiseo.com.mx/libros-resenas/2011/07/escalas-de-actitudes-en-investigacion)
- Mundialmente, S. P. (07 de mayo de 2011). *somos Positivos Mundialmente*. Obtenido de <https://somospositivosmundial.blogspot.pe/2011/07/5-caracteristicas-de-la-inteligencia.html>
- On, R. B. (2005). *El impacto de la Intelicencia Emocional - Manual Técnico*. Canada: INTECH.
- Peña, F. (s.f.). *niveles de lainteligencia emocional*. Obtenido de <http://www.miconsulta.es/cuantos-niveles-hay-de-inteligencia-emocional/>
- Psicologia, L. e. (2013). *psicoactiva*. Obtenido de <https://www.psicoactiva.com/blog/que-son-las-emociones/>
- Robbins, S. ( 2001 ). *Comportamiento Organizacional*. México: Mexicana. .
- Rubio, J. (2005). *Manual de Coordinación de Seguridad y Salud en las Obras de Construcción*. . España.: Ediciones Díaz de Santos.
- Silva, J. (2008). *Metodología de la Investigación*. Caracas: CO -BO.
- Silveira, M. (2014). *el arte de las relaciones personales* .
- Solovey, M. y. (1996). *inteligencia emocional*.
- Stainback, W. (2001). *Aulas Inclusivas, un Nuevo Modelo para Enfocar y Vivir el Currículo*. España: Ediciones Narcea. Madrid .
- Teixidó, J. (2009). *La Acogida al Profesorado de Nueva Incorporación*. Barcelona: Graó. .
- Thorndike, E. (1920). *Inteligencia y sus usos*. Estados Unidos: Morata.
- Velasco, P. (2012). *La inteligencia emocional*. Obtenido de <http://boj.pntic.mec.es/~lbarrioc/utilidades/intelemocional>
- Villar, R. E. (2012). *Motivando el cambio de actitud*. Cusco: Moderna.
- Wilk, F. (1990). *Emocon Inteligente*.
- Zupiría, X. (2015). *Relaciones interpersonales, Generalidades* . Biblboa, España.: universidad del país vasco,.

## **VIII. ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

**TÍTULO:** Inteligencia emocional y relaciones interpersonales de los docentes de la Red Educativa “Yachasqanchista Puririchisun”, Pichirhua - 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				METODOLOGÍA
			VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍNDICE DE VALORACIÓN	
¿Qué tipo de relación existe entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes de la red educativa Yachasqanchista Puririchisun, Pichirhua 2017?	<b>Objetivo General:</b> Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes de la red educativa Yachasqanchista Puririchisun, Pichirhua 2017  <b>Objetivos específicos</b> - Establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y las relaciones humanas de los docentes de la Red Educativa “Yachasqanchista Puririchisun, distrito de Pichirhua -2017”. - Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la relaciones laborales de los docentes de la Red Educativa “Yachasqanchista Puririchisun, distrito de Pichirhua -2017”.	<b>Hipótesis general</b> Existe relación positiva entre inteligencia emocional y relaciones interpersonales de los docentes de la Red Educativa “Yachasqanchista Puririchisun” del distrito de Pichirhua, 2017.  <b>Hipótesis específicas</b>  <b>H2:</b> Existe relación entre inteligencia emocional y relaciones humanas de los docentes de la Red Educativa “Yachasqanchista Puririchisun, distrito de Pichirhua -2017”  <b>H3:</b> Existe relación positiva entre inteligencia emocional y relaciones laborales de los docentes de la Red Educativa “Yachasqanchista Puririchisun, distrito de Pichirhua -2017”.	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Intrapersonal	Comprensión de sí Mismo.	Ordinal	<b>Tipo:</b> Descriptivo correlacional. <b>Diseño:</b> No experimental <b>Tipología:</b>  <b>Población:</b> 36 docentes de la red educativa Yachasqanchista Puririchisun, Pichirhua 2017. <b>Muestra</b> La muestra corresponde a la población. <b>Muestreo</b> Tipo Intencional Método no probabilístico <b>Técnicas.</b> La encuesta <b>Instrumentos:</b> -01 test de inteligencia emocional de Bar On. -01 cuestionario de relaciones interpersonales Confiabilidad: Alfa Cronbach. Validez : Juicio de expertos <b>Técnicas para el análisis de datos:</b> -Análisis de frecuencia. -Coeficiente de correlación de Sperman. -Tablas. Gráficos y figuras estadísticas.
					Asertividad		
					Autoconcepto.		
					Autorrealización.		
					Independencia.		
				Interpersonal	Empatía.		
					Relaciones Interpersonales		
					Responsabilidad Social.		
				Adaptabilidad	Solución de Problemas.		
					Prueba de Realidad.		
				Manejo de estrés	Flexibilidad		
					Tolerancia al Estrés.		
				Estado de ánimo	Control de Impulsos		
					Felicidad		
			RELACIONES INTERPERSONALES	Relaciones humanas	Optimismo		
					Actitudes		
					Empatía		
					Comunicación		
				Relaciones laborales	Emociones		
					Individuales		
					Colectivas		
					Disposición		
					Ambiente de Trabajo		

## ANEXO 2: Instrumentos

### Inventario de Bar-On

Hay cinco respuestas por cada frase.

0	1	2	3	4
Rara vez o nunca.	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Muy frecuentemente o siempre.

N°	ITEMS	0	1	2	3	4
1	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso					
2	Me resulta difícil disfrutar de la vida.					
3	Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que tengo que hacer.					
4	Sé cómo manejar los problemas más desagradables.					
5	Me agradan las personas que conozco.					
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a)					
9	Reconozco con facilidad mis emociones.					
10	Soy incapaz de demostrar afecto.					
11	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.					
12	Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.					
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enoja.					
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					
15	Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando.					
16	Me gusta ayudar a la gente.					
17	Me es difícil sonreír.					
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.					
19	Cuando trabajo con otras personas tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías					
20	Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles.					
21	No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para qué cosas soy bueno (a).					
22	No soy capaz de expresar mis ideas.					
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.					
24	No tengo confianza en mí mismo(a).					
25	Creo que he perdido la cabeza.					
26	Casi todo lo que hago, lo hago con optimismo.					
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
28	En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios.					
29	Antes de intentar solucionar un problema me gusta obtener un panorama general del mismo.					
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.					
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.					
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					
33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso (a).					
34	Tengo pensamientos positivos para con los demás.					
35	Me es difícil entender como me siento.					
36	He logrado muy poco en los últimos años.					
37	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.					
39	Me resulta fácil hacer amigos(as)					
40	Me tengo mucho respeto.					

41	Hago cosas muy raras.				
42	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.				
43	Me resulta difícil cambiar de opinión.				
44	Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos.				
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.				
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.				
47	Estoy contento(a) con mi vida.				
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).				
49	No puedo soportar el estrés.				
50	En mi vida no hago nada malo.				
51	No disfruto lo que hago.				
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.				
53	La gente no comprende mi manera de pensar.				
54	En general espero que suceda lo mejor.				
55	Mis amistades me confían sus intimidades.				
56	No me siento bien conmigo mismo(a).				
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.				
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.				
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.				
60	Frente a una situación problemática, analizo todas las opciones y luego opto por la que considero mejor.				
61	Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo a encontrar a sus padres, aunque en ese momento tenga otro compromiso.				
62	Soy una persona divertida.				
63	Soy consciente de cómo me siento.				
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.				
65	Nada me perturba.				
66	No me entusiasman mucho mis intereses.				
67	Cuando no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir.				
68	Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad y a fantasear.				
69	Me es difícil relacionarme con los demás.				
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.				
71	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.				
72	Me importa lo que puede sucederle a los demás.				
73	Soy impaciente.				
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres.				
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.				
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.				
77	Me deprimó.				
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.				
79	Nunca he mentado.				
80	En general me siento motivado (a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.				
81	Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan.				
82	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.				
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.				
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos(as).				
85	Me siento feliz conmigo mismo (a).				
86	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.				
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.				
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado.				

89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.					
90	Soy respetuoso (a) con los demás.					
91	No estoy muy contento(a) con mi vida.					
92	Prefiero seguir a otros que ser líder.					
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.					
94	Nunca he violado la ley.					
95	Disfruto de las cosas que me interesan.					
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					
97	Tengo tendencia a exagerar.					
98	Soy sensible a los sentimientos de otras personas.					
99	Mantengo buenas relaciones con los demás.					
100	Estoy contento(a) con mi cuerpo.					
101	Soy una persona muy extraña.					
102	Soy impulsivo(a).					
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.					
104	Considero que es importante ser un ciudadano(a) que respeta la ley.					
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surjan inconvenientes.					
107	Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente.					
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					
109	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.					
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan.					
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
112	Soy capaz de dejar de fantasear para inmediatamente ponerme a tono con la realidad.					
113	Los demás opinan que soy una persona sociable.					
114	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.					
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.					
116	Me es difícil describir lo que siento.					
117	Tengo mal carácter.					
118	Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema.					
119	Me es difícil ver sufrir a la gente.					
120	Me gusta divertirme.					
121	Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan.					
122	Me pongo ansioso(a).					
123	Nunca tengo un mal día.					
124	Intento no herir los sentimientos de los demás.					
125	No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida.					
126	Me es difícil hacer valer mis derechos.					
127	Me es difícil ser realista.					
128	No mantengo relación con mis amistades.					
129	Mis cualidades superan a mis defectos y esto me permite estar contento (a) conmigo mismo(a).					
130	Tengo una tendencia a explotar de rabia fácilmente.					
131	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.					
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.					
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					

¡Gracias por su colaboración!

## CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES"

### DATOS PERSONALES:

1. Institución Educativa: .....

### INTRODUCCION

El siguiente cuestionario contiene una serie de interrogantes que permite hacer una descripción de Ud. mismo(a). Para ello, debe indicar en qué medida cada una de las interrogantes que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como se siente, piensa o actúa la mayoría de veces.  
Hay cuatro respuestas por cada interrogante.

0	1	2	3
Nunca	A veces	Casi siempre	siempre

N°	Interrogantes	VALORES			
		0	1	2	3
Dimensión 1: Relaciones Humanas					
1	¿Percibes en tus colegas que desempeñan sus labores con entusiasmo?				
2	¿Observas en tus colegas que establecen buenas relaciones laborales?				
3	¿Consideras que tus colegas comparten los mismos intereses y necesidades laborales?				
4	¿Ves que tus colegas docentes ayudan a reforzar tus fortalezas para que pueda lograr un desempeño académico pertinente?				
5	¿Observas que la comunicación se comparte entre tus colegas docentes se centra en el rumor y comentarios en la institución?				
6	¿Piensas que la comunicación que se desarrolla dentro de la institución educativa, se maneja a través de herramientas formales y veraces?				
7	¿Las emociones que fomenta, le ayudan a desarrollar un desempeño satisfactorio y agradable en su institución?				
8	¿Percibes que para lograr buenas relaciones interpersonales dentro de la institución influyen las emociones de tus colegas docentes?				
Dimensión 2: Relaciones Laborales					
9	¿Participas con entusiasmo en todas las actividades que se desarrollan en tu institución?				
10	¿Consideras que se desarrollan mejor tus funciones de forma individual que de forma colectiva?				
11	En su institución ¿se manejan con armonía las relaciones a nivel laboral entre tus colegas docentes?				
12	¿Las relaciones laborales, se rigen mejor cuando se desarrollan bajo lineamientos de trabajo colectivo?				
13	¿Tus colegas docentes demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución?				
14	¿Consideras que la disposición es un factor clave en la realización de tareas en un ambiente agradable?				
15	¿Las condiciones de trabajo en su institución son ideales para laborar y desarrollar sus funciones adecuadamente?				
16	¿En su institución el ambiente de trabajo es idóneo para el ejercicio de sus funciones como docente?				

¡Gracias por su colaboración!




### ANEXO 3: certificado de validación del Instrumento



## CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

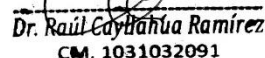
1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES
2. **OBJETIVO** : Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes de la red educativa Yachasqanchista Puririchisun, Pichirhua 2017.
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **NOMBRE DEL EVALUADOR** : Raúl Cayllahua Ramírez.....
5. **D N I** : N° 31032091.....
6. **ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR** : Educación.....
7. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister ( ) Doctor (x)
8. **VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO** :  
Bueno (x) Regular ( ) Deficiente ( )
9. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD** :  
Aplicable (x) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )
10. **RECOMENDACIONES FINALES** :

  
Dr. Raúl Cayllahua Ramírez  
CM. 1031032091

FIRMA DEL EVALUADOR

## VARIABLE 2: RELACIONES INTERPERSONALES

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones/ indicadores	Escala de medición	Valoración
V2: RELACIONES INTERPERSONALES	<p>Las relaciones interpersonales de tal como lo expresa (Teixidó, 2009) en su libro "la acogida al profesorado de nueva incorporación".</p> <p>El estudio de los tipos de relaciones existentes, destacan siempre la conexión e interacción constante de personas con características comunes, es decir, de la misma especie, a nivel laboral, social, cultural, entre otros, resaltando que esta interacción va vinculada de persona a persona. Sin importar que tipo de relación sea, el ser humano es una pieza fundamental para que dichas relaciones se generen, las mismas se manejan a través de ciertas herramientas que facilitan su uso, tales herramientas son la comunicación, la confianza, la pertenencia, rendimiento, colaboración, entre otros, dependiendo de estos factores para que las relaciones interpersonales y todos los tipos de relaciones existentes den como resultado ambientes afables para los distintos tipos de organizaciones.</p>	<p>La información se recogerá de la aplicación del "Cuestionario de relaciones interpersonales" que está constituido por una escala de Likert con 16 preguntas cerradas, y respuestas con posibilidad de cuatro (4) alternativas de respuestas (siempre, casi siempre, a veces y nunca), donde los ítems se elaboran en base a los indicadores de las dimensiones atendiendo a las variables que se plantearon en la investigación.</p>	<p><b>RELACIONES HUMANAS</b></p> <p><b>Actitudes (1-2)</b></p> <p>¿Percibes que colegas desempeñan sus labores con entusiasmo?</p> <p>¿Observas en tus colegas que establecen buenas relaciones laborales?</p> <p><b>Empatía (3-4)</b></p> <p>¿Consideras que tus colegas comparten los mismos intereses y necesidades laborales?</p> <p>¿Ves que tus colegas docentes ayudan a reforzar tus fortalezas para que pueda lograr un desempeño académico pertinente?</p> <p><b>Comunicación (5-6)</b></p> <p>¿Observas que la comunicación se comparte entre tus colegas docentes se centra en el rumor y comentarios en la institución?</p> <p>¿Piensas que la comunicación que se desarrolla dentro de la institución educativa, se maneja a través de herramientas formales y veraces?</p> <p><b>Emociones (7-8)</b></p> <p>¿Las emociones que fomenta, le ayudan a desarrollar un desempeño satisfactorio y agradable en su institución?</p> <p>¿Percibes que para lograr buenas relaciones interpersonales dentro de la institución influyen las emociones de tus colegas docentes?</p>	<p><b>Siempre: 3</b></p> <p><b>Casi siempre: 2</b></p> <p><b>A veces: 1</b></p> <p><b>Nunca: 0</b></p>	<p>Escala ordinal</p> <p><b>4 Muy buena:</b></p> <p><b>3 Buena</b></p> <p><b>2 Regular</b></p> <p><b>1 Mala</b></p>
			<p><b>RELACIONES LABORALES</b></p> <p><b>Individuales (9-10)</b></p> <p>¿Participas con entusiasmo en todas las actividades que se desarrollan en tu institución?</p> <p>¿Consideras que se desarrollan mejor tus funciones de forma individual que de forma colectiva?</p> <p><b>Colectivas (11-12)</b></p> <p>En su institución ¿se manejan con armonía las relaciones a nivel laboral entre tus colegas docentes?</p> <p>¿Las relaciones laborales, se rigen mejor cuando se desarrollan bajo lineamientos de trabajo colectivo?</p> <p><b>Disposición (13-14)</b></p> <p>¿Tus colegas docentes demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución?</p> <p>¿Consideras que la disposición es un factor clave en la realización de tareas en un ambiente agradable?</p> <p><b>Ambiente de Trabajo (15-16)</b></p> <p>¿Las condiciones de trabajo en su institución son ideales para laborar y desarrollar sus funciones adecuadamente?</p> <p>¿En su institución el ambiente de trabajo es idóneo para el ejercicio de sus funciones como docente?</p>		


  
**Dr. Raúl Cayahua Ramírez**  
 CM. 1031032091

**FIRMA DEL EVALUADOR**

### ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO:** Inteligencia emocional y relaciones interpersonales de los docentes de la Red Educativa “Yachasqanchista Puririchisun”, Pichirhua - 2017.

VARIABLE	DIMENSION	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
			NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	
RELACIONES INTERPERSONALES	RELACIONES HUMANAS	¿Percibes en tus colegas que desempeñan sus labores con entusiasmo?					X		X		X		
		¿Observas en tus colegas que establecen buenas relaciones laborales?					X		X		X		
		¿Consideras que tus colegas comparten los mismos intereses y necesidades laborales?					X		X		X		
		¿Ves que tus colegas ayudan a reforzar tus fortalezas para que pueda lograr un desempeño académico pertinente?					X		X		X		
		¿Observas que la comunicación se comparte entre tus colegas se centra en el rumor y comentarios en la institución?					X		X		X		
		¿Piensas que la comunicación que se desarrolla dentro de la institución educativa, se maneja a través de herramientas formales y veraces?					X		X		X		
		¿Las emociones que fomenta, le ayudan a desarrollar un desempeño satisfactorio y agradable en su institución?					X		X		X		
		¿Percibes que para lograr buenas relaciones interpersonales dentro de la institución influyen las emociones de tus colegas docentes?					X		X		X		
	RELACIONES LABORALES	¿Participas con entusiasmo en todas las actividades que se desarrollan en tu institución?					X		X		X		
		¿Consideras que se desarrollan mejor tus funciones de forma individual que de forma colectiva?					X		X		X		
		En su institución ¿se manejan con armonía las relaciones a nivel laboral entre tus colegas docentes?					X		X		X		
		¿Las relaciones laborales, se rigen mejor cuando se desarrollan bajo lineamientos de trabajo colectivo?					X		X		X		
		¿Tus colegas demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución?					X		X		X		
		¿Consideras que la disposición es un factor clave en la realización de tareas en un ambiente agradable?					X		X		X		
		¿Las condiciones de trabajo en su institución son ideales para laborar y desarrollar sus funciones adecuadamente?					X		X		X		
		¿En su institución el ambiente de trabajo es idóneo para el ejercicio de sus funciones como docente?					X		X		X		

  
**Dr. Raúl Cayllahua Ramírez**  
 CM. 1031032091

**FIRMA DEL EVALUADOR**

## CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

2. OBJETIVO : Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes de la red educativa Yachasqanchista Puririchisun, Pichirhua 2017.

3. DIRIGIDO A : Docentes

4. NOMBRE DEL EVALUADOR : Nelly Roxana Carranza Yuncor

5. DNI : N° 43409358

6. ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR : Educación Primaria

7. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister ( x ) Doctor ( )

8. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Bueno ( x ) Regular ( ) Deficiente ( )

9. OPINIÓN DE APLICABILIDAD :

Aplicable ( x ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

10. RECOMENDACIONES FINALES :

.....  
.....  
.....

  
Mg. Nelly Roxana Carranza Yuncor  
DNI: 43409358

FIRMA DEL EVALUADOR

## VARIABLE 2: RELACIONES INTERPERSONALES

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones/ indicadores	Escala de medición	Valoración
V2: RELACIONES INTERPERSONALES	<p>Las relaciones interpersonales de tal como lo expresa (Teixido, 2009) en su libro "la acogida al profesorado de nueva incorporación".</p> <p>El estudio de los tipos de relaciones existentes, destacan siempre la conexión e interacción constante de personas con características comunes, es decir, de la misma especie, a nivel laboral, social, cultural, entre otros, resaltando que esta interacción va vinculada de persona a persona. Sin importar que tipo de relación sea, el ser humano es una pieza fundamental para que dichas relaciones se generen, las mismas se manejan a través de ciertas herramientas que facilitan su uso, tales herramientas son la comunicación, la confianza, la pertenencia, rendimiento, colaboración, entre otros, dependiendo de estos factores para que las relaciones interpersonales y todos los tipos de relaciones existentes den como resultado ambientes afables para los distintos tipos de organizaciones.</p>	<p>La información se recogerá de la aplicación del "Cuestionario de relaciones interpersonales" que está constituido por una escala de Likert con 16 preguntas cerradas y respuestas cerradas, con posibilidad de cuatro (4) alternativas de respuestas (siempre, casi siempre, a veces y nunca), donde los ítems se elaboran en base a los indicadores de las dimensiones atendiendo a las variables que se plantearon en la investigación.</p>	<b>RELACIONES HUMANAS</b> <b>Actitudes (1-2)</b> ¿Percibes en tus colegas docentes desempeñan sus labores con entusiasmo? ¿Observas en tus colegas docentes que establecen buenas relaciones laborales? <b>Empatía (3-4)</b> ¿Consideras que tus colegas comparten los mismos intereses y necesidades laborales? ¿Ves que tus colegas docentes ayudan a reforzar tus fortalezas para que pueda lograr un desempeño académico pertinente? <b>Comunicación (5-6)</b> ¿Observas que la comunicación se comparte entre tus colegas docentes se centra en el rumor y comentarios en la institución? ¿Piensas que la comunicación que se desarrolla dentro de la institución educativa, se maneja a través de herramientas formales y veraces? <b>Emociones (7-8)</b> ¿Las emociones que fomenta, le ayudan a desarrollar un desempeño satisfactorio y agradable en su institución? ¿Percibes que para lograr buenas relaciones interpersonales dentro de la institución influyen las emociones de tus colegas docentes?	<b>Siempre: 3</b> <b>Casi siempre: 2</b> <b>A veces: 1</b> <b>Nunca: 0</b>	Escala de intervalo <b>Muy buena:</b> 18 -24 <b>Buena:</b> 12 -17  <b>Regular:</b> 6 -11  <b>Mala:</b> 0 -5
			<b>RELACIONES LABORALES</b> <b>Individuales (9-10)</b> ¿Participas con entusiasmo en todas las actividades que se desarrollan en tu institución? ¿Consideras que se desarrollan mejor tus funciones de forma individual que de forma colectiva? <b>Colectivas (11-12)</b> En su institución ¿se manejan con armonía las relaciones a nivel laboral entre tus colegas docentes? ¿Las relaciones laborales, se rigen mejor cuando se desarrollan bajo lineamientos de trabajo colectivo? <b>Disposición (13-14)</b> ¿Tus colegas docentes demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución? ¿Consideras que la disposición es un factor clave en la realización de tareas en un ambiente agradable? <b>Ambiente de Trabajo (15-16)</b> ¿Las condiciones de trabajo en su institución son ideales para laborar y desarrollar sus funciones adecuadamente? ¿En su institución el ambiente de trabajo es idóneo para el ejercicio de sus funciones como docente?		

  
 Mg. Nelly Roxana Carranza Yuncor  
 DNI: 43409358

### ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Inteligencia emocional y relaciones interpersonales de los docentes de la Red Educativa "Yachasqanchista Puririchisun", Pichirhua - 2017.

VARIABLE	DIMENSION	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
			NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	
RELACIONES INTERPERSONALES	RELACIONES HUMANAS	¿Percibes en tus colegas docentes desempeñan sus labores con entusiasmo?					X		X		X		
		¿Observas en tus colegas docentes que establecen buenas relaciones laborales?					X		X		X		
		¿Consideras que tus colegas comparten los mismos intereses y necesidades laborales?					X		X		X		
		¿Ves que tus colegas docentes ayudan a reforzar tus fortalezas para que pueda lograr un desempeño académico pertinente?					X		X		X		
		¿Observas que la comunicación se comparte entre tus colegas docentes se centra en el rumor y comentarios en la institución?					X		X		X		
		¿Piensas que la comunicación que se desarrolla dentro de la institución educativa, se maneja a través de herramientas formales y veraces?					X		X		X		
		¿Las emociones que fomenta, le ayudan a desarrollar un desempeño satisfactorio y agradable en su institución?					X		X		X		
		¿Percibes que para lograr buenas relaciones interpersonales dentro de la institución influyen las emociones de tus colegas docentes?					X		X		X		
	RELACIONES LABORALES	¿Participas con entusiasmo en todas las actividades que se desarrollan en tu institución?					X		X		X		
		¿Consideras que se desarrollan mejor tus funciones de forma individual que de forma colectiva?					X		X		X		
		En su institución ¿se manejan con armonía las relaciones a nivel laboral entre tus colegas docentes?					X		X		X		
		¿Las relaciones laborales, se rigen mejor cuando se desarrollan bajo lineamientos de trabajo colectivo?					X		X		X		
		¿Tus colegas docentes demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución?					X		X		X		
		¿Consideras que la disposición es un factor clave en la realización de tareas en un ambiente agradable?					X		X		X		
		¿Las condiciones de trabajo en su institución son ideales para laborar y desarrollar sus funciones adecuadamente?					X		X		X		
		¿En su institución el ambiente de trabajo es idóneo para el ejercicio de sus funciones como docente?					X		X		X		

  
Mg. Nelly Roxana Carranza Yuncor  
DNI: 43409358

FIRMA DEL EVALUADOR





## CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

2. **OBJETIVO** : Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes de la red educativa Yachasqanchista Puririchisun, Pichirhua 2017.

3. **DIRIGIDO A** : Docentes

4. **NOMBRE DEL EVALUADOR** : *Catalina Castillo Cáceres*

5. **D N I** : N° *31044086*

6. **ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR** : *Profesora de Educación Prim*

7. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister ( ☒ ) Doctor ( )

8. **VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO** :

Bueno ( ☒ ) Regular ( ) Deficiente ( )

9. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD** :

Aplicable ( ☒ ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

10. **RECOMENDACIONES FINALES** :

.....  
.....  
.....

 **GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC**  
Dirección Regional de Educación  
Apurímac  
*[Firma]*  
.....  
**Mag. Catalina Castillo Cáceres**  
Especialista Primaria  
C.M. 1031044086

**FIRMA DEL EVALUADOR**



## VARIABLE 2: RELACIONES INTERPERSONALES

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones/ indicadores	Escala de medición	Valoración
V2: RELACIONES INTERPERSONALES	Las relaciones interpersonales de tal como lo expresa (Teixidó, 2009) en su libro "la acogida al profesorado de nueva incorporación". El estudio de los tipos de relaciones existentes, destacan siempre la conexión e interacción constante de personas con características comunes, es decir, de la misma especie, a nivel laboral, social, cultural, entre otros, resaltando que esta interacción va vinculada de persona a persona. Sin importar que tipo de relación sea, el ser humano es una pieza fundamental para que dichas relaciones se generen, las mismas se manejan a través de ciertas herramientas que facilitan su uso, tales herramientas son la comunicación, la confianza, la pertenencia, rendimiento, colaboración, entre otros, dependiendo de estos factores para que las relaciones interpersonales y todos los tipos de relaciones existentes den como resultado ambientes afables para los distintos tipos de organizaciones.	La información se recogerá de la aplicación del "Cuestionario de relaciones interpersonales" que está constituido por una escala de Likert con 16 preguntas cerradas y respuestas cerradas, con posibilidad de cuatro (4) alternativas de respuestas (siempre, casi siempre, a veces y nunca), donde los ítems se elaboran en base a los indicadores de las dimensiones atendiendo a las variables que se plantearon en la investigación.	<b>RELACIONES HUMANAS</b> <b>Actitudes (1-2)</b> ¿Percibes que colegas desempeñan sus labores con entusiasmo? ¿Observas en tus colegas que establecen buenas relaciones laborales? <b>Empatía (3-4)</b> ¿Consideras que tus colegas comparten los mismos intereses y necesidades laborales? ¿Ves que tus colegas docentes ayudan a reforzar tus fortalezas para que pueda lograr un desempeño académico pertinente? <b>Comunicación (5-6)</b> ¿Observas que la comunicación se comparte entre tus colegas docentes se centra en el rumor y comentarios en la institución? ¿Piensas que la comunicación que se desarrolla dentro de la institución educativa, se maneja a través de herramientas formales y veraces? <b>Emociones (7-8)</b> ¿Las emociones que fomenta, le ayudan a desarrollar un desempeño satisfactorio y agradable en su institución? ¿Percibes que para lograr buenas relaciones interpersonales dentro de la institución influyen las emociones de tus colegas docentes?	<b>Siempre: 3</b> <b>Casi siempre: 2</b> <b>A veces: 1</b> <b>Nunca: 0</b>	Escala ordinal <b>4 Muy buena:</b> <b>3 Buena</b> <b>2 Regular</b> <b>1 Mala</b>
			<b>RELACIONES LABORALES</b> <b>Individuales (9-10)</b> ¿Participas con entusiasmo en todas las actividades que se desarrollan en tu institución? ¿Consideras que se desarrollan mejor tus funciones de forma individual que de forma colectiva? <b>Colectivas (11-12)</b> En su institución ¿se manejan con armonía las relaciones a nivel laboral entre tus colegas docentes? ¿Las relaciones laborales, se rigen mejor cuando se desarrollan bajo lineamientos de trabajo colectivo? <b>Disposición (13-14)</b> ¿Tus colegas docentes demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución? ¿Consideras que la disposición es un factor clave en la realización de tareas en un ambiente agradable? <b>Ambiente de Trabajo (15-16)</b> ¿Las condiciones de trabajo en su institución son ideales para laborar y desarrollar sus funciones adecuadamente? ¿En su institución el ambiente de trabajo es idóneo para el ejercicio de sus funciones como docente?		

  
**Mag. Catalina Castillo Cáceres**  
 Especialista Primaria  
 C.M. 1031044088

**FIRMA DEL EVALUADOR**



### ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN

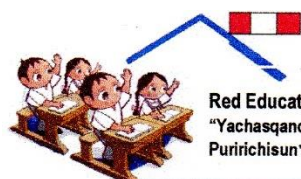
TITULO: Inteligencia emocional y relaciones interpersonales de los docentes de la Red Educativa "Yachasqanchista Puririchisun", Pichirhua - 2017.

VARIABLE	DIMENSION	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
			NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	
RELACIONES INTERPERSONALES	RELACIONES HUMANAS	¿Percibes en tus colegas que desempeñan sus labores con entusiasmo?					✓		✓		✓		
		¿Observas en tus colegas que establecen buenas relaciones laborales?					✓		✓		✓		
		¿Consideras que tus colegas comparten los mismos intereses y necesidades laborales?					✓		✓		✓		
		¿Ves que tus colegas ayudan a reforzar tus fortalezas para que pueda lograr un desempeño académico pertinente?					✓		✓		✓		
		¿Observas que la comunicación se comparte entre tus colegas se centra en el rumor y comentarios en la institución?					✓		✓		✓		
		¿Piensas que la comunicación que se desarrolla dentro de la institución educativa, se maneja a través de herramientas formales y veraces?					✓		✓		✓		
		¿Las emociones que fomenta, le ayudan a desarrollar un desempeño satisfactorio y agradable en su institución?					✓		✓		✓		
		¿Percibes que para lograr buenas relaciones interpersonales dentro de la institución influyen las emociones de tus colegas docentes?					✓		✓		✓		
	RELACIONES LABORALES	¿Participas con entusiasmo en todas las actividades que se desarrollan en tu institución?					✓		✓		✓		
		¿Consideras que se desarrollan mejor tus funciones de forma individual que de forma colectiva?					✓		✓		✓		
		En su institución ¿se manejan con armonía las relaciones a nivel laboral entre tus colegas docentes?					✓		✓		✓		
		¿Las relaciones laborales, se rigen mejor cuando se desarrollan bajo lineamientos de trabajo colectivo?					✓		✓		✓		
		¿Tus colegas demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución?					✓		✓		✓		
		¿Consideras que la disposición es un factor clave en la realización de tareas en un ambiente agradable?					✓		✓		✓		
	¿Las condiciones de trabajo en su institución son ideales para laborar y desarrollar sus funciones adecuadamente?					✓		✓		✓			
	¿En su institución el ambiente de trabajo es idóneo para el ejercicio de sus funciones como docente?					✓		✓		✓			

GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC  
Dirección Regional de Educación  
Apurímac  
Mag. Catalina Castillo Cáceres  
Especialista Primaria  
C.B. 1031044088

FIRMA DEL EVALUADOR

#### ANEXO 4: Constancia emitida por la red



Red Educativa  
"Yachasqanchista  
Puririchisun"

### RED EDUCATIVA "YACHASQANCHISTA PURIRICHISUN" DISTRITO DE PICHIRHUA



#### ***"Año del buen servicio al ciudadano"***

EL COORDINADOR DE LA RED EDUCATIVA "YACHASQANCHISTA  
PURIRICHISUN" DEL DISTRITO DE PICHIRHUA, PROVINCIA DE  
ABANCAY, REGIÓN APURÍMAC.


#### **HACE CONSTAR:**

Que la **Br. JUANA ROSA AVALOS ARIAS**, con DNI N° 40978952, estudiante de maestría en administración de la educación de la universidad "Cesar Vallejo" de Trujillo y habiendo cumplido con el desarrollo de la tesis titulada **"Inteligencia Emocional y Relaciones Interpersonales de los docentes de la red educativa Yachasqanchista Puririchisun, Pichirhua - 2017"** y aplicación dos instrumentos de recolección de datos a los docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria que conforman la Red Educativa "Yachasqanchista Puririchisun", en el mes de noviembre; cumpliendo así con lo establecido en su trabajo de investigación.

Se expide la presente constancia, a solicitud de la parte interesada, para fines que estime conveniente.

Pichirhua, 15 diciembre del 2017.



  
Prof. Tomás Acuña Mediano  
Coordinador de Red Ed.



## ANEXO 5: Solicitud para la aplicación de instrumentos



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

SUMILLA: Aplicación de cuestionario

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SAN FRANCISCO DE LUCUCHANGA"



Yo, Juana Rosa Avalos Arias, identificado con D.N.I. 40978952 y domiciliado en la Av. Coronel Gonzales N° 169 de la ciudad de Abancay, ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo iniciado la realización de una investigación, la cual me permitirá elaborar mi tesis para optar el grado de magíster en Administración de la Educación, por esta razón, me permito solicitar la aplicación de un cuestionario en su institución educativa. La encuesta es anónima; sin embargo, si le interesa su resultado individual, por favor, me comprometo a hacerle llegar los resultados de sus respuestas. Además, le garantizo que la información aquí suministrada será tratada estrictamente en forma confidencial.

POR LO EPUERTO:

Solicito a Ud., admitir mi petición por ser de justicia.

Abancay, 20 de noviembre del 2017

  
Lic. J. Rosa Avalos Arias  
C.M. 1040978952  
NIVEL ED. INICIAL

**SUMILLA:** Aplicación de cuestionario

**“SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54901 VIRGEN DEL CARMEN - ALLPACHACA”**

Yo, Juana Rosa Avalos Arias, identificado con D.N.I. 40978952 y domiciliado en la Av. Coronel Gonzales N° 169 de la ciudad de Abancay, ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo iniciado la realización de una investigación, la cual me permitirá elaborar mi tesis para optar el grado de magíster en Administración de la Educación, por esta razón, me permito solicitar la aplicación de un cuestionario en su institución educativa. La encuesta es anónima; sin embargo, si le interesa su resultado individual, por favor, me comprometo a hacerle llegar los resultados de sus respuestas. Además, le garantizo que la información aquí suministrada será tratada estrictamente en forma confidencial.

**POR LO EPUEXTO:**

Solicito a Ud., admitir mi petición por ser de justicia.

Abancay, 20 de noviembre del 2017

*Recibido*

*Ana*

 **Prof. Ana María Abalo Tapia**  
CM. 1040666711

  
**Lic. J. Rosa Avalos Arias**  
CM. 1040978952  
NIVEL ED. INICIAL



**SUMILLA:** Aplicación de cuestionario

**SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54033 APÓSTOL  
SANTIAGO - LUCUCHANGA"**

Yo, Juana Rosa Avalos Arias, identificado con  
D.N.I. 40978952 y domiciliado en la Av.  
Coronel Gonzales N° 169 de la ciudad de  
Abancay, ante Ud. con el debido respeto me  
presento y expongo:

Que, habiendo iniciado la realización de una investigación, la cual me  
permitirá elaborar mi tesis para optar el grado de magíster en Administración de  
la Educación, por esta razón, me permito solicitar la aplicación de un  
cuestionario en su institución educativa. La encuesta es anónima; sin  
embargo, si le interesa su resultado individual, por favor, me comprometo  
a hacerle llegar los resultados de sus respuestas. Además, le garantizo que la  
información aquí suministrada será tratada estrictamente en forma confidencial.

**POR LO EPUERTO:**

Solicito a Ud., admitir mi petición por ser de justicia.

Abancay, 20 de noviembre del 2017

*Recibido*  
*22-11-2015*



*[Signature]*  
Lic. J. Rosa Avalos Arias  
CM. 1040978952  
NIVEL ED. INICIAL

## ANEXO 6: DATA DE LAS VARIABLES : DATA INTELIGENCIA EMOCIONAL PARTE 1

[illegible]

## DATA INTELIGENCIA EMOCIONAL PARTE 2

DATA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL																																																		
ITEMS																																																		
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	
2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	4	3	3	3	3	2	3	2	1	2	0	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	3	1	0	1	1	2	2	2	3	2	1	
0	1		4	2	0	0	0	2	4	2	2	3	1	0	1	2	1	0	0	0	3	2	3	2	0	2	3	0	2	3	0	3	3	1	2	3	3	0	0	0	0	3	3	2	2	3	3	3		
0	1	2	1	2	1	0	1	3	3	3	3	4	0	2	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	4	0	2	3	2	0	0	4	3	0	4	3	0	0	4	3	0	2	0	3	4	4	0	
0	1	2	4	3	0	0	1	3	3	3	2	3	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4	0	2	3	2	0	0	4	2	0	1	4	4	3	0	0	1	0	0	3	0	2	3	4	
2	0	1	2	4	3	0	0	1	2	2	2	1	1	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	0	2	3	2	0	0	4	2	0	1	4	2	0	0	0	0	2	3	0	2	3	4	
0	0	4	3	0	0	0	3	4	3	3	3	0	1	0	2	0	0	0	0	3	0	2	0	0	0	3	3	3	4	0	2	0	3	3	0	0	3	3	4	0	1	0	4	3	3	0	0	4	3	
0	1	0	4	3	0	0	0	3	4	3	3	3	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	0	0	2	1	4	0	0	2	2	1	1	0	1	3	4	0	2	1	0	1	2	0	1	1	0	
2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	5	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2		
1	1	2	3	1	1	0	0	2	3	2	3	2	1	2	2	1	0	2	0	0	2	1	2	1	0	1	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	1	3	2	1	2	2	3	
2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
0	0	1	4	3	0	0	0	3	3	3	3	4	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0	0	3	0	4	4	1	3	4	0	0	3	3	4	0	1	0	0	4	3	1	3	4	4	
0	0	4	3	0	0	3	2	4	3	4	4	2	0	4	2	0	0	0	0	3	2	1	0	1	0	3	1	3	4	4	1	4	4	2	0	2	4	3	0	0	1	4	0	1	1	4	4	3	1	
0	2	0	2	3	0	0	0	3	2	1	3	3	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	2	0	2	3	0	0	2	4	1	0	0	3	4	2	0	2	3	4	0	4	3	3	0	
4	3	0	1	1	0	0	2	3	4	4	3	2	3	1	2	2	3	0	1	1	0	2	1	3	2	0	1	2	1	4	4	2	1	2	3	2	1	2	4	3	0	1	2	1	3	3	1	2	3	4
1	0	0	4	3	0	1	1	2	1	2	4	4	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	0	0	1	0	4	3	0	3	4	3	
0	3	0	4	3	0	0	0	1	3	3	3	4	0	4	0	3	0	0	0	0	3	0	2	1	0	1	3	3	4	4	3	3	4	4	0	0	4	3	4	0	2	1	4	4	4	0	0	4	4	
1	3	3	4	4	0	0	1	2	4	3	3	3	3	1	0	4	0	1	1	0	0	2	2	1	0	3	3	1	4	4	1	0	3	4	0	1	4	4	0	0	1	0	4	1	1	4	4	4	3	
2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	3	2	3	3	2	3	2	4	4	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	
2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	4	3	3	3	3	2	3	2	1	2	0	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3	1	0	1	1	2	2	2	3	2	1
0	1	0	4	2	0	0	0	2	4	2	2	3	1	0	1	2	1	0	0	0	3	2	3	2	0	2	3	0	2	3	3	0	3	3	1	2	3	3	3	0	0	0	3	3	2	2	3	3	3	
0	1	2	1	2	1	0	1	3	3	3	3	4	0	2	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	2	3	0	2	3	2	0	0	4	3	0	0	4	3	0	0	0	0	2	0	3	4	4	0	
0	1	2	4	3	0	0	1	3	3	3	2	3	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4	0	2	3	2	0	0	4	2	0	1	4	4	3	0	0	1	0	0	3	0	2	3	4	
2	0	1	2	4	3	0	0	1	2	2	2	1	1	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	0	2	3	2	0	0	4	2	0	1	4	2	0	0	0	0	2	3	0	2	3	4	
0	0	4	3	0	0	0	3	4	3	3	3	0	1	0	2	0	0	0	0	3	0	2	0	0	0	3	3	4	0	2	0	3	3	0	0	3	3	4	0	1	0	4	3	3	0	0	4	3		
0	1	0	4	3	0	0	0	3	4	3	3	3	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	0	0	2	1	4	0	0	2	2	1	1	0	1	3	4	0	2	1	0	4	1	2	0	1	1	0
2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
1	1	2	3	1	1	0	0	2	3	2	3	2	1	2	2	1	0	2	0	0	2	1	2	1	0	1	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	3	2	1	2	2	3		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
0	0	1	4	3	0	0	0	3	3	3	3	4	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0	3	0	4	4	1	3	4	0	0	3	3	4	0	1	0	0	4	3	1	3	4	4	0	
0	0	4	3	0	0	3	2	4	3	4	4	2	0	0	4	2	0	0	0	3	2	1	0	1	0	3	1	3	4	4	1	4	4	2	0	2	4	3	0	0	1	4	0	1	1	4	4	3	1	
0	2	0	2	3	0	0	0	3	2	1	3	3	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	2	0	2	3	0	0	2	4	1	0	0	3	4	2	0	2	3	4	0	3	3	3	0	
4	3	0	1	1	0	0	2	3	4	3	2	3	1	2	2	3	0	1	1	0	2	1	3	2	0	1	2	1	4	4	2	1	2	3	2	1	2	4	3	0	1	2	1	3	3	1	2	3	4	
1	0	0	4	3	0	1	1	2	1	2	4	4	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	0	0	1	0	4	3	0	3	4	3	
0	0	4	3	0	0	0	0	1	2	2	2	1	1	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	0	2	3	2	0	0	4	2	0	1	4	4	3	0	0	1	0	0	3	0	2	3	4
0	0	1	4	3	0	0	0	3	4	3	3	3	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	0	0	2	1	4	0	0	2	2	1	1	0	1	3	4	0	2	1	0	4	3	1	3	4	4	0
2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2																													



## DATA INTELIGENCIA EMOCIONAL PARTE 3

DATA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
--------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

DATA DE RELACIONES INTERPERSONALES																					
N°	ITEMS																DIMENSIONES		VARIA BL		
	RELACIONES HUMANAS								RELACIONES LABORALES								D1	D2			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	RH	RL		RI	
1	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	1	18	18	36		
2	2	0	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	11	11	22		
3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	11	12	23		
4	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	5	5	10		
5	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	11	8	19		
6	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10	9	19		
7	2	1	2	1	0	2	2	1	2	1	0	2	1	2	1	2	11	11	22		
8	2	1	2	1	2	0	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	11	12	23		
9	1	1	2	1	0	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	10	11	21		
10	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	12	11	23		
11	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	0	2	12	11	23		
12	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	11	11	22		
13	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	11	10	21		
14	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	11	12	23		
15	2	2	1	2	0	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	12	11	23		
16	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	11	12	23		
17	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11	9	20		
18	1	2	2	2	0	2	1	1	3	0	2	1	1	1	2	1	11	11	22		
19	3	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	11	12	23		
20	1	2	1	1	2	1	2	1	0	2	2	2	2	1	1	1	11	11	22		
21	2	1	1	2	2	2	2	0	1	2	1	2	1	1	1	2	12	11	23		
22	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	11	12	23		
23	2	1	0	1	1	0	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	9	9	18		
24	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	0	1	1	1	1	1	10	7	17		
25	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10	9	19		
26	2	2	2	2	0	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	13	11	24		
27	1	3	2	2	2	0	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	14	13	27		
28	2	1	2	2	0	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	13	11	24		
29	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	12	11	23		
30	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	11	11	22		
31	2	1	2	0	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	11	11	22		
32	2	2	1	1	0	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	0	10	9	19		
33	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	12	11	23		
34	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	0	2	1	2	2	1	12	10	22		
35	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	13	12	25		
36	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	12	13	25		
Leyenda:										Valoracion										Categoriza ción	Rango
Nunca						0				Mala						1		0 a 5			
Aveces						1				Regular						2		6 a 11			
Casi siempre						2				Buena						3		12 a 17			
Siempre						3				Muy Buena						4		18 a 24			

## ANEXO 7: FOTOS QUE EVIDENCIAN LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

